



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)

Ο αντίκτυπος στις γυναίκες εργαζόμενες και η διαχείριση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

ΕΥΘΥΜΙΟΣ ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΣΑΧΙΝΙΔΗΣ

ΑΘΗΝΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2024



UNIVERSITY OF WEST ATTICA

**SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS AND SOCIAL
SCIENCES**

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION (MBA)

Diploma Thesis

Title

**The impact on female workers and the management of gender-
based violence in the workplace**

AUTHOR

EFTHYMIOS GEORGAKOPOULOS

SUPERVISING PROFESSOR: ALEXANDROS SAHINIDIS

ATHENS, OCTOBER 2024



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)

Τίτλος εργασίας

**Ο αντίκτυπος στις γυναίκες εργαζόμενες και η διαχείριση
της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

A/a	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Αλέξανδρος Σαχινίδης	Καθηγητής/Επιβλέπων	
2	Αντώνιος Κάργας	Καθηγητής/Μέλος	
3	Φαίδων Κομισόπουλος	Καθηγητής/Μέλος	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Ευθύμιος Γεωργακόπουλος, με αριθμό μητρώου MBA22024, φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών MBA του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Ο Δηλών:

ΕΥΘΥΜΙΟΣ ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ



Επιβλέπων:

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΣΑΧΙΝΙΔΗΣ

Καθηγητής

Περιεχόμενα

Περίληψη	9
Εισαγωγή	10
1 Ιστορικό και πλαίσιο.....	10
2 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	12
3 Επισκόπηση Μεθοδολογίας.....	13
Κεφάλαιο πρώτο - Θεωρητικό Πλαίσιο.....	16
1.1 Ορισμοί και Έννοιες	16
1.2 Τύποι βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας.....	20
1.2.1 Ειδικές μορφές έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας.....	21
1.3 Λόγοι για την εκδήλωση έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας.....	31
1.4 Τρόποι αντιμετώπισης της έμφυλης βίας '	35
1.5 Η βία των γυναικών κυρίως στο χώρο εργασίας στη διάρκεια της πανδημίας Covid-19	37
1.6 Θεωρίες για τη έμφυλη βία	39
1.6.1 Φεμινιστικές θεωρίες για τη έμφυλη βία	39
1.6.2 Κοινωνιολογικές θεωρίες που σχετίζονται με τη δυναμική στο χώρο εργασίας και τη βία.....	41
1.6.3 Θεωρία της κοινωνικής μάθησης.....	42
1.6.4 Θεωρία της καταπόνησης	44
1.6.5. Διατομεακότητα και έμφυλη βία	44
1.6.6 Ο ρόλος της κουλτούρας και των κοινωνικών προτύπων	45

1.6.7 Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων	45
1.7 Ψυχολογικές Θεωρίες για τη Θυματοποίηση	46
1.8 Θεσμικές απαντήσεις στην έμφυλη βία	47
1.9 Εταιρικές πρακτικές και πολιτικές για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας... 48	
1.9.1 Νομικό πλαίσιο και εταιρική ευθύνη.....	49
1.9.2 Ολοκληρωμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης.....	49
1.9.3 Μηχανισμοί αναφοράς και συστήματα υποστήριξης	50
1.9.4 Προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.....	50
1.9.5 Δέσμευση της ηγεσίας και της διοίκησης.....	51
1.9.6. Διατομεακότητα και πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς.....	51
1.9.7 Παρακολούθηση και αξιολόγηση	52
1.10 Διεθνής και Ευρωπαϊκή νομοθεσία	54
1.10.1 Το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας.....	56
1.10.2 Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ).....	61
1.10.3 Αρχή ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών-Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου	64
1.11 Το τοπίο της έμφυλης βίας στην Ελλάδα.....	65
1.12 Ισότητα των φύλων και αντιμετώπιση έμφυλης βίας στο Ελληνικό δίκαιο	72
1.12.1 Νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο	74
1.12.2 Ο νόμος 4604/2019 για την προώθηση της ισότητας των φύλων	76
Κεφάλαιο Δεύτερο - Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας.....	81
2.1 Μελέτες για τη βία στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών παγκοσμίως.....	81

2.2 Βία κατά των γυναικών σε διαφοροποιημένα εργασιακά περιβάλλοντα	82
2.3 Επιπτώσεις της έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας.....	84
2.4 Αντιδράσεις στη βία στο χώρο εργασίας.....	86
Κεφάλαιο Τρίτο – Πρότυπα και Ρόλοι	88
3.1 Ανάλυση των προτύπων βίας κατά των γυναικών σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα	88
3.2 Η εργασιακή κουλτούρα και ο ρόλος της στη διαίχιση της βίας	89
3.3 Κριτική ανάλυση των υφιστάμενων νομικών πλαισίων και οργανωτικών πολιτικών	92
Κεφάλαιο Τέταρτο – Μελέτες και Πολιτικές	96
4.1 Μελέτες περιπτώσεων	96
4.2 Συγκριτικές μελέτες σε διαφοροποιημένα εθνικά περιβάλλοντα	99
4.3 Προτάσεις πολιτικής.....	100
Κεφάλαιο Πέμπτο – Πρόληψη και Επιπτώσεις.....	105
5.1 Ανάλυση των επιπτώσεων της έμφυλης βίας στους χώρους εργασίας.....	105
5.2 Οι επιπτώσεις της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο	107
5.3 Τα οφέλη από την πρόληψη της έμφυλης βίας.....	109
Κεφάλαιο Έκτο - Μεθοδολογία έρευνας.....	113
6.1 Σχεδιασμός της έρευνας.....	113
6.2 Ηθικοί προβληματισμοί	114
Κεφάλαιο Έβδομο – Αποτελέσματα έρευνας.....	115
7.1 Δημογραφικά στοιχεία.....	115
7.2 Κύριο μέρος του ερωτηματολογίου.....	118

Κεφάλαιο Όγδοο – Συμπεράσματα και προτάσεις	125
8.1 Συζήτηση: Αναλυτική Εξέταση των Κύριων Στοιχείων της Μελέτης	125
8.2 Συμπεράσματα	128
8.3 Προτάσεις για δράσεις και πολιτικές.....	132
8.4 Επίλογος.....	134
Βιβλιογραφία	135

Περίληψη

Η βία κατά των γυναικών αποτελεί ένα παγκόσμιο φαινόμενο που διαπερνά πολιτιστικά, οικονομικά και γεωγραφικά σύνορα, με εκφάνσεις όπως η σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική και οικονομική κακοποίηση. Στο εργασιακό περιβάλλον, η έμφυλη βία εκδηλώνεται μέσω της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και των διακρίσεων, δημιουργώντας ένα ανασφαλές και άδικο περιβάλλον. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, περίπου το 35% των γυναικών έχουν βιώσει βία στον εργασιακό χώρο, επηρεάζοντας την υγεία, την επαγγελματική τους εξέλιξη και την οικονομική τους σταθερότητα.

Η ιστορική ανισορροπία εξουσίας στους χώρους εργασίας, όπου κυριαρχούσαν άνδρες, έχει συμβάλει στη θυματοποίηση των γυναικών, γεγονός που επιδεινώνεται από τις ανισότητες των φύλων. Κατά τη διάρκεια της Βιομηχανικής Επανάστασης, οι γυναίκες αντιμετώπιζαν σεξουαλική παρενόχληση χωρίς δικαιώματα αντίδρασης. Αν και οι εργασιακές μεταρρυθμίσεις και τα κινήματα όπως το #MeToo έχουν αναδείξει και καταπολεμήσει τη βία, η ανισότητα και η έμφυλη βία εξακολουθούν να υπάρχουν και να εξελίσσονται.

Η αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ενίσχυση ενός δίκαιου και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι συνέπειες της βίας επηρεάζουν όχι μόνο τα θύματα αλλά και τη συνολική οργανωτική κουλτούρα, το ηθικό των εργαζομένων και την παραγωγικότητα. Από κοινωνική άποψη, η εξάλειψη της βίας είναι κρίσιμη για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, συνεισφέροντας στους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών.

Λέξεις κλειδιά:

Βία κατά των γυναικών, έμφυλη βία, εργασιακός χώρος, σεξουαλική παρενόχληση, ισότητα φύλων, #MeToo, εργασιακές μεταρρυθμίσεις, ανθρώπινα δικαιώματα, παραγωγικότητα, βιώσιμη ανάπτυξη.

Εισαγωγή

1 Ιστορικό και πλαίσιο

- **Επισκόπηση της Βίας κατά των Γυναικών παγκοσμίως και σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα**

Η βία κατά των γυναικών είναι ένα διάχυτο, παγκόσμιο ζήτημα που ξεπερνά τα πολιτιστικά, οικονομικά και γεωγραφικά όρια. Εκδηλώνεται με διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής κακοποίησης, οι οποίες επηρεάζουν σοβαρά την υγεία, την ευημερία και την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των γυναικών (World Health Organization [WHO], 2021). Στο πλαίσιο του χώρου εργασίας, η έμφυλη βία μπορεί να λάβει πολλές μορφές, όπως η σεξουαλική παρενόχληση, ο εκφοβισμός και οι διακρίσεις, οδηγώντας σε ένα ανασφαλές και άδικο εργασιακό περιβάλλον (Ηνωμένα Έθνη, 2020). Σε παγκόσμιο επίπεδο, η εμφάνιση της έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας είναι ανησυχητικός. Μια μελέτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) ανέφερε ότι σχεδόν το 35% των γυναικών παγκοσμίως έχουν βιώσει κάποια μορφή βίας στον εργασιακό χώρο, η οποία όχι μόνο επηρεάζει την ψυχική και σωματική τους υγεία αλλά εμποδίζει επίσης την επαγγελματική τους ανάπτυξη και την οικονομική τους σταθερότητα (ILO, 2019).

Το ζήτημα της βίας λόγω φύλου στον χώρο εργασίας έχει βαθιές ιστορικές ρίζες, συχνά συνδεδεμένες με ευρύτερους κοινωνικούς κανόνες και ρόλους των φύλων. Ιστορικά, οι χώροι εργασίας σχεδιάζονταν και κυριαρχούνταν από άνδρες, με τους ρόλους των γυναικών να είναι περιθωριακοί και συχνά να περιορίζονται σε χαμηλότερα αμειβόμενες, όπως και λιγότερο ασφαλείς θέσεις εργασίας (Krook & Mackay, 2011). Αυτή η ανισορροπία εξουσίας δημιούργησε ένα πρόσφορο έδαφος για την εκμετάλλευση και τη θυματοποίηση των γυναικών. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της Βιομηχανικής Επανάστασης, οι γυναίκες που εργάζονταν σε εργοστάσια δέχονταν συχνά σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές κακοποίησης, χωρίς ουσιαστική δυνατότητα αντίδρασης (McBride, 2018). Με την πάροδο του χρόνου, καθώς

περισσότερες γυναίκες εισήλθαν στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των Παγκοσμίων Πολέμων, το θέμα της βίας στο χώρο εργασίας άρχισε να αναδεικνύεται περισσότερο, οδηγώντας σε κάποιες αρχικές εργασιακές μεταρρυθμίσεις με στόχο την προστασία των γυναικών. Ωστόσο, παρά τις εν λόγω μεταρρυθμίσεις, τα ζητήματα της ανισότητας των φύλων και της διαφοροποίησης εξουσίας που ουσιαστικά κυφορούν την βία στο χώρο εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται, και να λαμβάνουν και νέες μορφές.

Τις τελευταίες δεκαετίες, κινήματα όπως το #MeToo έχουν φέρει εκ νέου την προσοχή στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας, αναδεικνύοντας την ανάγκη για μια ολιστικού τύπου συστημική αλλαγή (Mendes et al., 2018). Αυτά τα κινήματα έχουν αποκαλύψει την εκτεταμένη φύση αυτής της βίας, ωθώντας πολλούς οργανισμούς και κυβερνήσεις να επανεκτιμήσουν και να ενισχύσουν τις πολιτικές όπως και την σχετική νομοθεσία.

Η αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο από την άποψη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και για την προώθηση ενός παραγωγικού και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος. Η βία στο χώρο εργασίας έχει εκτεταμένες συνέπειες, επηρεάζοντας όχι μόνο τα θύματα αλλά και τη συνολική οργανωτική κουλτούρα, το ηθικό των εργαζομένων και την συνολική παραγωγικότητα της εργασίας (Sperlich, 2019). Επιπλέον, από κοινωνική άποψη, η διασφάλιση ότι οι χώροι εργασίας είναι απαλλαγμένοι από βία είναι απαραίτητη για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών (Heise et al., 2019). Ως εκ τούτου, η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας δεν αποτελεί απλώς ηθική επιταγή, αλλά και στρατηγική προτεραιότητα για την επίτευξη των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης ιδιαίτερα του που συνδέεται άρρηκτα με την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών (Ηνωμένα Έθνη, 2015).

2 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

- **Δήλωση του Ερευνητικού Προβλήματος**

Η βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας αντιπροσωπεύει μια κρίσιμη πρόκληση που υπονομεύει τις προσπάθειες για την ισότητα των φύλων και την ισότητα στο χώρο εργασίας. Παρά την ύπαρξη διεθνών συμβάσεων, εθνικών νόμων και σχετικών πολιτικών που στοχεύουν στην πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων βίας, η έμφυλη βία αναπτύσσεται και λαμβάνει πολλαπλές εκφορές. Η εν λόγω μεταπτυχιακή διατριβή λοιπόν, επιδιώκει στο να διερευνήσει τις διάφορες διαστάσεις της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας, καθώς και την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων νομικών και θεσμικών πλαισίων για την αντιμετώπιση της.

- **Στόχοι της Μελέτης**

Οι πρωταρχικοί στόχοι αυτής της μελέτης είναι:

1. Να εξετάσει την επικράτηση και τις μορφές βίας κατά των γυναικών σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα.
2. Να αναλύσει τους ιστορικούς και πολιτιστικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επιμονή της έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας.
3. Να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα των ισχυόντων νομικών και θεσμικών μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας.

- **Ερευνητικά Ερωτήματα**

Η παρούσα μελέτη επιδιώκει να απαντήσει στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιες είναι οι πιο κοινές μορφές βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας και πόσο διαδεδομένες είναι σε διαφορετικούς τομείς;
2. Πώς επηρεάζουν ιστορικοί και πολιτιστικοί παράγοντες τη συχνότητα εμφάνισης της έμφυλης βίας σε περιβάλλοντα εργασίας;
3. Πόσο αποτελεσματικά είναι τα υπάρχοντα νομικά πλαίσια και οι θεσμικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας;

4. Ποια είναι τα βασικά εμπόδια στην αναφορά των φαινομένων βίας στο χώρο εργασίας και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν για να διασφαλιστούν ασφαλέστερα εργασιακά περιβάλλοντα για τις γυναίκες;

- **Πεδίο εφαρμογής και περιορισμοί**

Αυτή η μελέτη εστιάζει στη βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων τόσο των επίσημων όσο και των άτυπων εργασιακών περιβαλλόντων. Θα εξετάσει μια σειρά βίαιων συμπεριφορών, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, της σεξουαλικής παρενόχλησης, της σωματικής επίθεσης, της λεκτικής κακοποίησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού. Η μελέτη θα εξετάσει επίσης το ρόλο της οργανωσιακής κουλτούρας, των νομικών πλαισίων και των κοινωνικών κανόνων στη διαμόρφωση της επικράτησης και της ανάδυσης της έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας.

3 Επισκόπηση Μεθοδολογίας

Η παρούσα εργασία έχει ως στόχο να αποτυπώσει το μέγεθος του προβλήματος στην ελληνική κοινωνία και να καταγράψει τα είδη και τη συχνότητα των μορφών της παρενόχλησης/βίας που δέχονται οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο. Για τον λόγο αυτό δημιουργήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο που βασίστηκε σε σχετικές έρευνες όπως αυτές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ, 2018) και των Kumari et al. (2021). Ο κεντρικός σκοπός της έρευνας μπορεί να αναλυθεί σε επιμέρους, αναλυτικότερα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία καλείται να διερευνήσει η εμπειρική ανάλυση:

- Ποια είναι η συχνότητα εμφάνισης κρουσμάτων παρενόχλησης/βίας κατά γυναικών στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα;
- Ποιες είναι οι συχνότερες μορφές παρενόχλησης/βίας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες;
- Από που κυρίως προέρχονται οι μορφές παρενόχλησης/βίας στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα;

- Πόσο αποτελεσματικά αντιμετωπίζονται τα περιστατικά παρενόχλησης/βίας από τους εργοδότες;
- Αισθάνονται οι εργαζόμενες γυναίκες ότι προστατεύονται από τις αρχές στο ζήτημα παρενόχλησης/βίας στον εργασιακό χώρο;
- Επηρεάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους;

Ερευνητικός Σχεδιασμός και Δείγμα

Η μελέτη βασίστηκε στη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε μέσω της πλατφόρμας Google Forms και συλλέχθηκαν 165 έγκυρες απαντήσεις. Ο ερευνητικός σχεδιασμός ακολουθεί ποσοτική προσέγγιση, κάτι που είναι συνηθισμένο σε μελέτες που αποσκοπούν στη συλλογή δεδομένων από μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων. Το δομημένο ερωτηματολόγιο επιτρέπει την ομοιομορφία στις απαντήσεις, καθιστώντας ευκολότερη την ανάλυση των δεδομένων και τη σύγκριση των αποτελεσμάτων (Creswell & Creswell, 2018).

Η επιλογή της μεθόδου δειγματοληψίας ευκολίας αποτελεί ένα από τα κεντρικά ζητήματα της μελέτης. Αυτή η μέθοδος προσφέρει γρήγορη πρόσβαση σε συμμετέχοντες και είναι ιδιαίτερα χρήσιμη όταν ο ερευνητής έχει περιορισμένους πόρους ή χρόνο. Ωστόσο, η συγκεκριμένη μέθοδος ενέχει κινδύνους μεροληψίας δειγματοληψίας, διότι το δείγμα μπορεί να μην είναι αντιπροσωπευτικό του γενικού πληθυσμού. Αυτός ο παράγοντας επηρεάζει την εξωτερική εγκυρότητα της μελέτης, δηλαδή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων σε άλλους πληθυσμούς (Bryman, 2016).

Παρά τους περιορισμούς της δειγματοληψίας ευκολίας, το μέγεθος του δείγματος των 165 συμμετεχόντων είναι αρκετά ικανοποιητικό ώστε να προσδώσει ένα επίπεδο αξιοπιστίας στα αποτελέσματα, ειδικά σε μελέτες που εξετάζουν ευαίσθητα θέματα όπως η βία στον χώρο εργασίας. Η επιλογή του δείγματος παίζει καθοριστικό ρόλο στη δυνατότητα του ερευνητή να ερμηνεύσει τα αποτελέσματα και να κατανοήσει τη φύση των φαινομένων που μελετώνται (Bryman, 2016).

Μεθοδολογία Ανάλυσης Δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε το SPSS 26, ένα ισχυρό στατιστικό λογισμικό που χρησιμοποιείται ευρέως στις κοινωνικές επιστήμες. Το SPSS είναι κατάλληλο για την εκτέλεση διαφόρων στατιστικών αναλύσεων, όπως η περιγραφική στατιστική, η ανάλυση συσχετίσεων, η παλινδρόμηση, και η ανάλυση παραγόντων (Pallant, 2020). Στην παρούσα μελέτη, το SPSS επέτρεψε τον υπολογισμό των συχνοτήτων και τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των διαφορετικών μεταβλητών που σχετίζονται με τη βία στο χώρο εργασίας.

Η χρήση του SPSS παρέχει υψηλή αξιοπιστία και εγκυρότητα στα ευρήματα, καθώς το λογισμικό αυτό επιτρέπει την εκτέλεση πολύπλοκων στατιστικών ελέγχων και τον χειρισμό μεγάλων συνόλων δεδομένων. Ειδικά όταν μελετώνται ευαίσθητα ζητήματα, όπως η βία στον εργασιακό χώρο, η δυνατότητα του SPSS να εκτελεί πολυμεταβλητές αναλύσεις είναι ιδιαίτερα πολύτιμη, διότι επιτρέπει την κατανόηση της πολυπλοκότητας των φαινομένων που εξετάζονται.

Επιπλέον, η χρήση του SPSS καθιστά δυνατή τη διασφάλιση της ακριβούς ανάλυσης των δεδομένων, αποφεύγοντας τη μεροληψία και τα σφάλματα που μπορεί να προκύψουν από χειροκίνητες διαδικασίες ανάλυσης. Αυτό συμβάλλει στην ενίσχυση της εσωτερικής εγκυρότητας της μελέτης, δηλαδή της ακρίβειας με την οποία η έρευνα μετρά αυτό που προορίζεται να μετρήσει (Pallant, 2020).

Κεφάλαιο πρώτο - Θεωρητικό Πλαίσιο

1.1 Ορισμοί και Έννοιες

Για να κατανοήσουμε τη βία κατά των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, είναι απαραίτητο πρώτα να ορίσουμε τους βασικούς όρους που σχετίζονται με αυτό το ζήτημα.

Η **Βία** αναφέρεται σε οποιαδήποτε πράξη σωματικής επιβολής, που έχει ως αποτέλεσμα ή έχει μεγάλη πιθανότητα να οδηγήσει σε τραυματισμό, θάνατο, ψυχολογική βλάβη ή στέρηση (World Health Organization [WHO], 2022).

Η **Βία στο χώρο εργασίας** αναφέρεται συγκεκριμένα σε βίαιες πράξεις, συμπεριλαμβανομένων των σωματικών επιθέσεων, των απειλών και της παρενόχλησης, που απευθύνονται σε άτομα σε περιβάλλον που σχετίζεται με την εργασία (Occupational Safety and Health Administration [OSHA], 2021).

Η **Βία με βάση το φύλο** είναι ένας ευρύτερος όρος που περιλαμβάνει τη βία που στρέφεται σε ένα άτομο με βάση το φύλο ή την ταυτότητα φύλου του. Αυτό περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα εκφορών όπως η σεξουαλική βία, η ενδοοικογενειακή βία, η εμπορία ανθρώπων κοκ. Η βία με βάση το φύλο στον χώρο εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει παρενόχληση, επίθεση ή διακρίσεις, τα οποία έχουν τις ρίζες τους στην ανισότητα των φύλων και στις ανισορροπίες εξουσίας (Ηνωμένα Έθνη [OHE], 2023).

Η **Παρενόχληση** στο χώρο εργασίας, που είναι μια κοινή μορφή βίας με βάση το φύλο, περιλαμβάνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Μπορεί να είναι λεκτική, ή σωματική και στοχεύει στην υπονόμηση της αξιοπρέπειας του θύματος (Equal Employment Opportunity Commission [EEOC], 2021).

Ο **Σεξισμός** είναι ο όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει την προκατάληψη ή τη διάκριση λόγω φύλου, η οποία έχει αντίκτυπο σε όλους τους τομείς της κοινωνίας,

συμπεριλαμβανομένων των θεσμών, των κοινωνικών πλαισίων (όπως ο χώρος εργασίας) και των διαπροσωπικών αλληλεπιδράσεων. Οι γυναίκες επηρεάζονται πιο σοβαρά από τους άνδρες από τον σεξισμό. Συνδέεται με ευρύτερες απόψεις ανδρών και γυναικών καθώς και με ιδέες και προκαταλήψεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων. Ο σεξισμός, ειδικότερα, βασίζεται σε ιδέες που προκαλούν αυθαίρετες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών λόγω στερεοτύπων φύλου (EIGE, 2020a).

Ο σεξισμός μπορεί να είναι ακούσιος ή σκόπιμος, έχει εχθρική πρόθεση, και οδηγεί πάντα σε ιεραρχικές συμπεριφορές. Όπως για παράδειγμα όταν κάποιος υποτιμά δημόσια μια γυναίκα. Επιπλέον, μορφή σεξισμού είναι οι απεικονίσεις γυναικών που υποτιμούν τις ικανότητες και τις απόψεις τους όπως οι διαφημίσεις γυναικών σε διακοσμητικούς ρόλους (Plakoyiannaki & Zotos, 2009).

Ως **Γυναικοκτονία** ορίζεται η σκόπιμη πράξη δολοφονίας γυναικών. Αποτελεί μια σοβαρή περίπτωση σεξιστικής και έμφυλης βίας. Γίνεται προκειμένου να ασκηθεί ο κοινωνικός έλεγχος στα σώματα και τις αποφάσεις των γυναικών. Οι γυναικοκτονίες είναι ουσιαστικά εγκλήματα που υποκινούνται από βαθιά ριζωμένες κοινωνικές ιδέες ότι οι γυναίκες πρέπει να υποτάσσονται στους άνδρες. Τις περισσότερες φορές, ο δράστης είναι ο πρώην ή ο νυν σύζυγος, ή ο σύντροφος. Είναι πολύ συνηθισμένο για τον θύτη που κακοποιεί μια γυναίκα να επιδίδεται σε μακροχρόνια καταχρηστική συμπεριφορά. Ο όρος γυναικοκτονία χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1976 από την εγκληματολόγο Diana Russell. Μετά το 1992, η εγκληματολογία την αποδέχτηκε σαν ένα πλέον τομέα των σπουδών λόγω της δημοσίευσης του «*Femicide: the politics of Women Killing*», που αποτελούταν από μια ανθολογία δοκιμίων που επιμελήθηκε η εγκληματολόγος Diana Russell και η ακαδημαϊκός Jill Radford.

Οι πρώτοι διεθνείς νόμοι για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας εμφανίστηκαν στο δεύτερο μισό του 20ού αιώνα, λόγω της αυξανόμενης αναγνώρισης της διάχυτης φύσης και των σοβαρών επιπτώσεων της βίας αυτής στα άτομα και τις κοινωνίες. Οι νόμοι αυτοί θεσπίστηκαν μέσω διαφόρων διεθνών συνθηκών και συμβάσεων με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Μερικά από τα βασικά ορόσημα στην ανάπτυξη διεθνούς νομοθεσίας για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας είναι:

1. Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) - 1979

- **Βασικές διατάξεις:** Η CEDAW υποχρεώνει τα υπογράφοντα κράτη να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής. Αν και δεν αναφέρει ρητά τη βία λόγω φύλου, η CEDAW έχει ερμηνευθεί ότι περιλαμβάνει τη βία κατά των γυναικών ως μορφή διάκρισης που μειώνει ή ακυρώνει την απόλαυση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τους.
- Η CEDAW έθεσε τις βάσεις για μεταγενέστερα διεθνή νομικά πλαίσια που αντιμετωπίζουν ειδικά τη βία λόγω φύλου.

2. Διακήρυξη για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (DEVAW) - 1993

- **Βασικές διατάξεις:** Η διακήρυξη αυτή ήταν το πρώτο διεθνές έγγραφο που ασχολήθηκε ρητά με τη βία κατά των γυναικών. Ορίζει τη βία κατά των γυναικών ως "κάθε πράξη βίας με βάση το φύλο που έχει ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη ή ταλαιπωρία των γυναικών".
- Η DEVAW ήταν σημαντική για την αναγνώριση της βίας με βάση το φύλο ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εκδήλωση των ιστορικά άνισων σχέσεων εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3. Διαμερικανική Σύμβαση για την πρόληψη, τιμωρία και εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (Σύμβαση του Μπελέμ ντο Πάρα) - 1994

- **Βασικές διατάξεις:** Πρόκειται για την πρώτη δεσμευτική διεθνή συνθήκη για την ειδική αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών. Απαιτεί από τα κράτη να υιοθετήσουν πολιτικές για την πρόληψη, την τιμωρία και την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και την προστασία των δικαιωμάτων τους.
- Η Σύμβαση του Μπελέμ ντο Πάρα έχει συμβάλει καθοριστικά στη διαμόρφωση των εθνικών νόμων και πολιτικών σε ολόκληρη τη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική για την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου.

4. Καταστατικό της Ρώμης του Διεθνούς Ποινικού Δικαστηρίου (ΔΠΔ) - 1998

- **Βασικές διατάξεις:** Το Καταστατικό της Ρώμης ίδρυσε το Διεθνές Ποινικό Δικαστήριο (ΔΠΔ) και όρισε τα εγκλήματα κατά της ανθρωπότητας, συμπεριλαμβανομένης της βίας με βάση το φύλο, όπως ο βιασμός, η σεξουαλική δουλεία, η αναγκαστική πορνεία, η αναγκαστική εγκυμοσύνη και η αναγκαστική στέρωση.
- Η συμπερίληψη της έμφυλης βίας ως εγκλήματος κατά της ανθρωπότητας στο πλαίσιο του διεθνούς ποινικού δικαίου σηματοδότησε ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της απόδοσης ευθυνών στους δράστες τέτοιας βίας.

5. Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) - 2011

- **Βασικές διατάξεις:** Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης είναι ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο με στόχο την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών, την προστασία των θυμάτων και τη δίωξη των δραστών. Αντιμετωπίζει επίσης τη βία λόγω φύλου ευρύτερα, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας και άλλων μορφών βίας που πλήττουν τις γυναίκες και τα κορίτσια.
- Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης θεωρείται το πιο εκτεταμένο διεθνές νομικό έγγραφο για την καταπολέμηση της βίας με βάση το φύλο, θέτοντας υψηλά πρότυπα για την πρόληψη, την προστασία και τη δίωξη των θυτών.

6. Ψήφισμα 1325 του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών - 2000

- **Βασικές διατάξεις:** Αυτό το ψήφισμα-ορόσημο αναγνωρίζει τις δυσανάλογες επιπτώσεις των ένοπλων συγκρούσεων στις γυναίκες και τα κορίτσια και απαιτεί την αυξημένη συμμετοχή τους στις ειρηνευτικές διαδικασίες. Τονίζει

επίσης την ανάγκη προστασίας των γυναικών και των κοριτσιών από τη βία λόγω φύλου στις ζώνες συγκρούσεων.

- Το ψήφισμα 1325 ήταν καθοριστικό για την ενσωμάτωση των προοπτικών του φύλου στις διεθνείς προσπάθειες για την ειρήνη και την ασφάλεια και ενέπνευσε μεταγενέστερα ψηφίσματα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής βίας στις ένοπλες συγκρούσεις.

1.2 Τύποι βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας

Τα είδη βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε σωματική, σεξουαλική και ψυχολογική βία. Η **Σωματική βία** περιλαμβάνει τη χρήση σωματικής δύναμης που μπορεί να οδηγήσει σε σωματικό τραυματισμό, πόνο ή αναπηρία. (WHO, 2022).

Η **Σεξουαλική βία** περιλαμβάνει πράξεις όπως ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσβολές, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και οποιαδήποτε άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που υπονομεύει την προσωπικότητα του θύματος. Αυτή η μορφή βίας είναι ιδιαίτερα επιβλαβής, οδηγώντας συχνά σε σοβαρό ψυχολογικό τραύμα (EEOC, 2021).

Η **Ψυχολογική βία** περιλαμβάνει ενέργειες που προκαλούν συναισθηματική βλάβη του ατόμου. Αυτό περιλαμβάνει απειλές, εκφοβισμό, και λεκτική κακοποίηση. Η ψυχολογική βία μπορεί να επηρεάσει σοβαρά την ψυχική υγεία του θύματος, οδηγώντας σε άγχος, κατάθλιψη και μείωση της εργασιακής απόδοσης (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας [ILO], 2021). Αυτές οι μορφές βίας είναι συχνά αλληλένδετες και μπορεί να εμφανίζονται ταυτόχρονα, επιδεινώνοντας περαιτέρω τον αρνητικό αντίκτυπό τους στα θύματα.

1.2.1 Ειδικές μορφές έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας

Η βία λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο είναι ένα διάχυτο ζήτημα που πλήττει εκατομμύρια γυναίκες παγκοσμίως. Περιλαμβάνει μια σειρά από επιβλαβείς συμπεριφορές που μπορούν να εκδηλωθούν με διάφορες μορφές, καθεμία από τις οποίες έχει σημαντικές επιπτώσεις στη σωματική, συναισθηματική και επαγγελματική ευημερία του θύματος.

1. Σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια από τις πιο διαδεδομένες μορφές βίας με βάση το φύλο στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει οποιοσδήποτε ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και άλλες λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης που δημιουργούν εχθρικό ή εκφοβιστικό εργασιακό περιβάλλον (ΔΟΕ, 2019). Αυτό μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, όπως:

- **Παρενόχληση με ανταλλάγματα:** Αυτό συμβαίνει όταν οι αποφάσεις απασχόλησης, όπως οι προαγωγές ή η ασφάλεια της θέσης εργασίας, εξαρτώνται από την υποταγή του θύματος σε σεξουαλικές προτάσεις οι οποίες εκφέρονται με τρόπο επιτακτικό. Για παράδειγμα, ένας προϊστάμενος μπορεί να υπονοήσει ότι η θέση εργασίας ενός υφισταμένου εξαρτάται από τη σύναψη σεξουαλικής σχέσης. Μια τέτοια συμπεριφορά όχι μόνο υπονομεύει την αξιοπρέπεια του θύματος αλλά και διαιώνίζει ένα περιβάλλον φόβου και εκμετάλλευσης (Rospenda, Richman, & Shannon, 2009).

- **Εχθρικό εργασιακό περιβάλλον:** Αυτή η μορφή παρενόχλησης χαρακτηρίζεται από ένα περιβάλλον που είναι εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό λόγω διάχυτων σεξουαλικών σχολίων, αστείων ή άλλων συμπεριφορών. Το εχθρικό περιβάλλον επηρεάζει σημαντικά την ικανότητα του θύματος να εκτελεί αποτελεσματικά την εργασία του και συμβάλλει στη συναισθηματική και ψυχολογική δυσφορία (Fitzgerald et al., 1997).

Η σεξουαλική παρενόχληση βιώνεται κατά συντριπτική πλειοψηφία από γυναίκες, αν και οι άνδρες μπορούν επίσης να γίνουν θύματα. Αντικατοπτρίζει βαθιά ριζωμένες ανισότητες μεταξύ των φύλων και ανισορροπίες εξουσίας στον εργασιακό χώρο, όπου

κυρίως άνδρες προϊστάμενοι ή συνάδελφοι ασκούν έλεγχο στις γυναίκες εργαζόμενες. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι βαθιές, οδηγώντας σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, ψυχολογικό τραύμα και σε ορισμένες περιπτώσεις σε αναγκαστική παραίτηση (McDonald, 2012).

2. Σωματική βία

Η σωματική βία στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει κάθε μορφή σωματικής επίθεσης ή κακοποίησης που διαπράττεται εναντίον ενός ατόμου με βάση το φύλο του. Η σωματική βία αποτελεί άμεση παραβίαση της σωματικής ακεραιότητας ενός ατόμου και συχνά συνοδεύεται από άλλες μορφές κακοποίησης, όπως η λεκτική ή η ψυχολογική βία. Η σωματική κακοποίηση των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι ένα σοβαρό ζήτημα που περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή σωματικής βλάβης ή επιθετικότητας που στρέφεται προς τις γυναίκες από συναδέλφους, προϊστάμενους ή οποιονδήποτε σε επαγγελματικό περιβάλλον. Αποτελεί παραβίαση των δικαιωμάτων, της ασφάλειας και της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον που υπονομεύει την παραγωγικότητα, την ψυχική υγεία και τη συνολική ευημερία (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2014).

Παρόλο που η σωματική βία στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι λιγότερο συχνή από άλλες μορφές, παραμένει σημαντικό ζήτημα, ιδίως σε περιβάλλοντα όπου η δυναμική της εξουσίας είναι εκτεταμένη, όπως στην οικιακή εργασία ή στους άτυπους εργασιακούς τομείς. Τα θύματα σωματικής βίας συχνά υποφέρουν από μακροχρόνιες σωματικές και ψυχολογικές συνέπειες, όπως χρόνιο πόνο, άγχος και διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD) (Campbell, 2002).

Όσον αφορά στους ίδιους τους οργανισμούς, η παρουσία σωματικής κακοποίησης συμβάλλει σε ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον, επηρεάζοντας αρνητικά ηθικό των εργαζομένων και την παραγωγικότητα. Οι εταιρείες ενδέχεται επίσης να αντιμετωπίσουν αυξημένο κύκλο εργασιών, καθώς οι εργαζόμενοι φεύγουν για να ξεφύγουν από ένα μη ασφαλές περιβάλλον, με αποτέλεσμα πρόσθετο κόστος που σχετίζεται με την πρόσληψη και την εκπαίδευση. Επιπλέον, η αποτυχία αντιμετώπισης της σωματικής κακοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε νομικές και οικονομικές

επιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένων αγωγών, κυρώσεων και βλάβης στη φήμη του οργανισμού (Chappell & Di Martino, 2006).

3. Λεκτική κακοποίηση

Η λεκτική κακοποίηση είναι μια άλλη συνήθης μορφή έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο. Περιλαμβάνει τη χρήση της γλώσσας για τον εξευτελισμό, την προσβολή ή τον εκφοβισμό κάποιου με βάση το φύλο του. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει χαρακτηρισμούς, απειλές, υποτιμητικά σχόλια και προσβλητικά αστεία. Η λεκτική κακοποίηση χρησιμοποιείται συχνά για την επιβολή κυριαρχίας ή ελέγχου επί του θύματος και μπορεί να συμβάλει σε ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον (Hutchinson, Vickers, Jackson, & Wilkes, 2006).

Η λεκτική κακοποίηση στην εργασία έχει σοβαρές συνέπειες τόσο για τους οργανισμούς όσο και για την υγεία των εργαζομένων. Η λεκτική επιθετικότητα μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις σε έναν οργανισμό μακροπρόθεσμα και μπορεί να οδηγήσει άμεσα σε απουσίες (EFILWC, 2010), εναλλαγή εργασίας (Tepper, 2000) και εχθρικό περιβάλλον (Manderino & Berkey, 1997). Η λεκτική παρενόχληση συχνά δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, καθώς δεν αφήνει απτές αποδείξεις όπως άλλες μορφές κακοποίησης, όμως οι επιπτώσεις της είναι εξίσου σοβαρές. Οι γυναίκες που υφίστανται τέτοιου είδους συμπεριφορές μπορεί να αποφεύγουν να αναφέρουν τα περιστατικά είτε από φόβο αντιποίνων είτε επειδή πιστεύουν ότι δεν θα ληφθούν σοβαρά υπόψη από τους ανωτέρους τους. Η αίσθηση της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας μπορεί να επηρεάσει την απόδοσή τους και τη διάθεσή τους να παραμείνουν στην ίδια εργασία, οδηγώντας συχνά σε υψηλότερα ποσοστά απουσίας ή ακόμη και παραίτησης (Guay et al. 2014). Μελέτες που αναφέρονται από τους Sofield & Salmond (2003) αποκάλυψαν ότι, το 16% έως 24% των εργαζομένων που είχαν αποχωρήσει είχαν λεκτική κακοποίηση στον κύκλο εργασιών. Επιπλέον, η λεκτική κακοποίηση μπορεί να αυξήσει τον φόρτο εργασίας, να οδηγήσει σε περισσότερα λάθη και να μειώσει άμεσα την παραγωγικότητα (Sofield & Salmond 2003).

Ο αντίκτυπος της λεκτικής κακοποίησης είναι σημαντικός, οδηγώντας σε μια σειρά συναισθηματικών και ψυχολογικών προβλημάτων, όπως άγχος, κατάθλιψη και μειωμένη αυτοεκτίμηση. Επιπλέον, η λεκτική κακοποίηση συχνά κλιμακώνεται σε

άλλες μορφές βίας, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής και της σεξουαλικής βίας, καθιστώντας την ένα κρίσιμο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί στις πολιτικές για τον εργασιακό χώρο (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

4. Ψυχολογική κακοποίηση

Η ψυχολογική κακοποίηση, περιλαμβάνει ενέργειες που βλάπτουν την ψυχολογική ευημερία ενός ατόμου ή υπονομεύουν την αίσθηση της αυτοεκτίμησής του. Στο χώρο εργασίας, η ψυχολογική κακοποίηση μπορεί να λάβει τη μορφή εκφοβισμού, χειραγώγησης, απομόνωσης και εξαναγκασμού. Αυτός ο τύπος βίας περιλαμβάνει συχνά ένα μοτίβο συμπεριφοράς που αποσκοπεί στον έλεγχο ή την κυριαρχία επί του θύματος. (Dillon, Hussain, Loxton, & Rahman, 2013).

Η ψυχολογική κακοποίηση είναι εξαιρετικά επικίνδυνη επειδή μπορεί να είναι ανεπαίσθητη και δύσκολα ανιχνεύσιμη. Ωστόσο, οι επιπτώσεις της είναι βαθιές, οδηγώντας σε μακροχρόνια προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως άγχος, κατάθλιψη και μετατραυματικό στρες. Τα θύματα ψυχολογικής κακοποίησης μπορεί επίσης να παρουσιάσουν μειωμένη εργασιακή απόδοση, απουσίες και, σε σοβαρές περιπτώσεις, μπορεί να αναγκαστούν να εγκαταλείψουν την εργασία τους λόγω του εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η ψυχολογική κακοποίηση δεν είναι πάντα εύκολο να αναγνωρισθεί, καθώς μπορεί να είναι συγκαλυμμένη και να εκδηλώνεται με τρόπους που δεν είναι πάντα προφανείς στους άλλους. Μπορεί να παρουσιαστεί ως παθητική-επιθετική συμπεριφορά, όπως η απόρριψη ιδεών ή προτάσεων, η άρνηση να παραχωρηθεί η αναγνώριση για την εργασία που έχει γίνει, ή η συστηματική παράκαμψη από σημαντικές συσκέψεις και αποφάσεις. Η κακοποίηση αυτή δημιουργεί ένα περιβάλλον φόβου και ανασφάλειας, όπου οι γυναίκες μπορεί να αισθάνονται ότι δεν έχουν φωνή ή ότι οι προσπάθειές τους να διεκδικήσουν δικαιοσύνη θα αγνοηθούν ή, χειρότερα, θα οδηγήσουν σε αντίποινα (Khan, 2015).

Η αντιμετώπιση της ψυχολογικής κακοποίησης στον εργασιακό χώρο απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση από τους εργοδότες, που περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και ασφαλούς περιβάλλοντος, όπου οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να μιλούν ανοιχτά για τέτοια θέματα. Είναι απαραίτητο να υπάρχουν σαφείς διαδικασίες για την αναφορά και τη διαχείριση περιστατικών κακοποίησης, καθώς και η κατάλληλη

εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων για την αναγνώριση και την πρόληψη αυτών των φαινομένων. Επιπλέον, η ενεργή προώθηση της ισότητας, του σεβασμού και της ενσυναίσθησης στον χώρο εργασίας μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην εξάλειψη της ψυχολογικής κακοποίησης και στην ενίσχυση της ευημερίας και της απόδοσης των γυναικών στον επαγγελματικό τους χώρο (Moitra & Parmar, 2022).

Η βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές, οδηγώντας σε μια σειρά συναισθηματικών, ψυχολογικών και σωματικών επιπτώσεων, όπως είναι (Moitra & Parmar, 2022):

- **Οι συναισθηματικές επιπτώσεις:** Οι γυναίκες που βιώνουν βία στο χώρο εργασίας συχνά υποφέρουν από έντονη συναισθηματική δυσφορία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει συναισθήματα φόβου, άγχους και ανικανότητας, που μπορεί να προκύψουν από το να βρίσκεστε σε ένα εχθρικό ή απειλητικό περιβάλλον. Τα συναισθηματικά αποτελέσματα μπορεί επίσης να εκδηλωθούν ως εναλλαγές διάθεσης, θυμός, απογοήτευση ή αίσθημα προδοσίας, ιδιαίτερα όταν η βία προέρχεται από συναδέλφους ή ανωτέρους. Αυτές οι εμπειρίες μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την αυτοπεποίθηση και την αίσθηση ασφάλειας της γυναίκας στην εργασία.
- **Οι ψυχολογικές επιπτώσεις:** Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της βίας στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι βαθιές και μακροχρόνιες. Οι γυναίκες μπορεί να αναπτύξουν συμπτώματα κατάθλιψης, διαταραχής μετατραυματικού στρες ή άλλες αγχώδεις διαταραχές. Το άγχος από τέτοιες εμπειρίες μπορεί να οδηγήσει σε διαταραχές ύπνου, δυσκολία συγκέντρωσης και μείωση της συνολικής ψυχικής υγείας. Σε σοβαρές περιπτώσεις, το ψυχολογικό τραύμα μπορεί να επεκταθεί πέρα από τον εργασιακό χώρο, επηρεάζοντας τις προσωπικές σχέσεις και την ικανότητα να λειτουργούν στην καθημερινή ζωή.
- **Οι φυσικές επιπτώσεις:** Ενώ οι ψυχολογικές και συναισθηματικές επιπτώσεις συχνά συζητούνται περισσότερο, η βία στο χώρο εργασίας μπορεί επίσης να έχει άμεσες σωματικές συνέπειες. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει σωματικούς τραυματισμούς από επιθέσεις ή χρόνια προβλήματα υγείας, όπως πονοκεφάλους, κόπωση και άλλες καταστάσεις που σχετίζονται με το στρες. Η μακροχρόνια έκθεση σε ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας μπορεί να

αποδυναμώνει το ανοσοποιητικό σύστημα, αυξάνοντας την ευαισθησία σε ασθένειες και επιδεινώνοντας τις υπάρχουσες συνθήκες υγείας.

Όπως είδαμε, οι επιπτώσεις της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι πολύπλευρες, επηρεάζοντας τη συναισθηματική τους ευεξία, την ψυχική υγεία και τη φυσική τους κατάσταση. Αυτές οι επιπτώσεις μπορεί να οδηγήσουν σε μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, μειωμένη παραγωγικότητα και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε απόφαση εγκατάλειψης της εργασίας. Η αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας απαιτεί ολοκληρωμένα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων ισχυρών πολιτικών, υποστηρικτικών μηχανισμών αναφοράς και δέσμευσης για την προώθηση ενός ασφαλούς, και με σεβασμό, περιβάλλοντος εργασίας (Moitra & Parmar, 2022).

5. Οικονομική κακοποίηση

Η οικονομική κακοποίηση είναι μια μορφή έμφυλης βίας που περιλαμβάνει τον έλεγχο της πρόσβασης ενός ατόμου σε οικονομικούς πόρους, περιορίζοντας έτσι την ικανότητά του να συντηρεί τον εαυτό του και αναγκάζοντάς το να εξαρτάται από τον θύτη. Στον εργασιακό χώρο, αυτό μπορεί να εκδηλωθεί ως υπεξαίρεση μισθού, άνιση αμοιβή, άρνηση προαγωγών ή ευκαιριών με βάση το φύλο, ή εξαναγκασμός ενός εργαζομένου σε οικονομικές αποφάσεις παρά τη θέλησή του (Stylianou, Postmus, & McMahon, 2013).

Η οικονομική κακοποίηση στον εργασιακό χώρο είναι ένα ισχυρό εργαλείο ελέγχου, το οποίο συχνά χρησιμοποιείται για να εγκλωβίσει τα θύματα σε έναν κύκλο εξάρτησης και ευλωτότητας. Οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα από την οικονομική κακοποίηση, ιδίως σε κλάδους όπου υπαμείβονται ή όπου υπάρχει σημαντικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Οι συνέπειες της οικονομικής κακοποίησης είναι σοβαρές, οδηγώντας σε οικονομική αστάθεια, φτώχεια και έλλειψη οικονομικής ανεξαρτησίας. Επίσης, η οικονομική κακοποίηση δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι γυναίκες αισθάνονται ανασφαλείς και παγιδευμένες, με την οικονομική τους εξάρτηση να περιορίζει την ικανότητά τους να λάβουν αποφάσεις για την καριέρα τους, όπως η αλλαγή εργασίας ή η επιδίωξη νέων ευκαιριών. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μακροχρόνια επαγγελματική στασιμότητα, υποαπασχόληση,

και μειωμένες δυνατότητες οικονομικής ευημερίας (Adams, Sullivan, Bybee & Greeson, 2008).

Η αντιμετώπιση της οικονομικής κακοποίησης στον χώρο εργασίας απαιτεί την υιοθέτηση πολιτικών που προωθούν την ισότητα και τη διαφάνεια στις διαδικασίες αμοιβής, αξιολόγησης, και προαγωγής. Είναι απαραίτητο να ενισχυθούν οι μηχανισμοί υποστήριξης και προστασίας για τις γυναίκες, ώστε να μπορούν να αναφέρουν τέτοιου είδους κακοποιητικές πρακτικές χωρίς φόβο αντιποίνων και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους σε ένα δίκαιο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον (Anitha, 2019).

6. Παρενόχληση στον κυβερνοχώρο

Με την αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο, η παρενόχληση στον κυβερνοχώρο έχει αναδειχθεί ως μια νέα μορφή έμφυλης βίας. Η παρενόχληση στον κυβερνοχώρο περιλαμβάνει κάθε μορφή κακοποίησης ή παρενόχλησης που λαμβάνει χώρα μέσω ψηφιακών πλατφορμών, όπως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή οι υπηρεσίες ανταλλαγής μηνυμάτων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αποστολή απειλητικών ή σεξουαλικά ρητών μηνυμάτων, τη διάδοση ψευδών πληροφοριών ή την παρακολούθηση κάποιου ατόμου στο διαδίκτυο (Henry & Powell, 2015).

Ο αντίκτυπος της παρενόχλησης στον κυβερνοχώρο στις γυναίκες στον εργασιακό χώρο μπορεί να είναι βαθύς, επηρεάζοντας την ψυχική και συναισθηματική ευημερία, την εργασιακή ικανοποίηση και τη συνολική παραγωγικότητά τους. Οι γυναίκες που υφίστανται παρενόχληση στον κυβερνοχώρο μπορεί να αισθάνονται απομονωμένες, ανήσυχες ή αγχωμένες, οδηγώντας σε μειωμένο ηθικό και αίσθημα ανασφάλειας στο ψηφιακό εργασιακό τους περιβάλλον. Η ανωνυμία και η απρόσωπη φύση των διαδικτυακών αλληλεπιδράσεων μπορεί να ενθαρρύνει τους θύτες, κάνοντας την γυναίκα να αισθάνεται ότι είναι δύσκολο να ξεφύγει άρα να είναι ευάλωτη, ειδικά όταν τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής θολώνουν σε απομακρυσμένες ή υβριδικές εργασιακές ρυθμίσεις (Robbins, 2018). Η διαδικτυακή κακοποίηση γυναικών θα μπορούσε να αφήσει καταστροφικές ψυχολογικές επιπτώσεις στις γυναίκες, ειδικά οι νεαρές γυναίκες μπορεί να αναπτύξουν την τάση να αυτοτραυματίζονται και να αυτοκτονούν (EIGE, 2016). Η συνήθης αντίδραση των

γυναικών έναντι της διαδικτυακής παρενόχλησης είναι η αυτολογοκρισία του περιεχομένου που δημοσιεύεται στο διαδίκτυο, περιορίζοντας την αλληλεπίδραση και εγκαταλείποντας την διαδικτυακή πλατφόρμα. Η προσωπικότητα ενός ατόμου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο τόσο ως εκφοβιστής όσο και ως θύμα σε έναν διαδικτυακό χώρο εργασίας (Glaso et al., 2009). Επομένως, η προσωπικότητα επηρεάζει επίσης τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο αντιμετωπίζει την διαδικτυακή παρενόχληση στο χώρο εργασίας (Kumar & Srivastava, 2023).

Η διαδικτυακή παρενόχληση είναι ιδιαίτερα κακοποιητική επειδή μπορεί να συμβεί εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και μπορεί να εισβάλει στον προσωπικό χώρο του θύματος. Η ανωνυμία που παρέχουν οι ψηφιακές πλατφόρμες συχνά ενθαρρύνει τους δράστες, καθιστώντας δύσκολη τη λογοδοσία τους. Οι επιπτώσεις της διαδικτυακής παρενόχλησης είναι παρόμοιες με εκείνες άλλων μορφών βίας, οδηγώντας σε άγχος, κατάθλιψη και αίσθημα αδυναμίας (Citron, 2014).

Η νομική προστασία έναντι της παρενόχλησης στον κυβερνοχώρο στον χώρο εργασίας ποικίλλει ευρέως ανάλογα με τη δικαιοδοσία της εταιρείας και της χώρας. Σε ορισμένες χώρες, η παρενόχληση στον κυβερνοχώρο αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως μια μορφή διάκρισης ή εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, και υπάρχουν νόμοι που παρέχουν κάποιο επίπεδο προσφυγής στα θύματα. Όμως η αποτελεσματικότητα αυτών των προστασιών μπορεί να είναι ασυνεπής και πολλές γυναίκες μπορεί να εξακολουθούν να αισθάνονται απρόθυμες να αναφέρουν περιστατικά λόγω φόβων για αντίποινα, ανησυχιών ότι δεν θα γίνουν πιστευτές ή ανησυχίες για τον πιθανό αντίκτυπο στην καριέρα τους (Robbins, 2018). Οι πολιτικές της εταιρείας είναι ζωτικής σημασίας για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον κυβερνοχώρο και πολλοί οργανισμοί που στοχεύουν στο μέλλον εφαρμόζουν συγκεκριμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης που περιλαμβάνουν διατάξεις για διαδικτυακή συμπεριφορά. Αυτές οι πολιτικές περιγράφουν συνήθως σαφείς ορισμούς για το τι συνιστά παρενόχληση στον κυβερνοχώρο, παρέχουν παραδείγματα και προσδιορίζουν τις συνέπειες για όσους διαπιστώνεται ότι εμπλέκονται σε τέτοια συμπεριφορά. D'Souza et al. (2020) έκαναν μια μελέτη που υπογράμμισε τα μοτίβα της έμφυλης κακοποίησης στον κυβερνοχώρο, την επέκταση της κακοποίησης στον κυβερνοχώρο πέρα από τα όρια του οργανισμού που περιλαμβάνουν την παρενόχληση, την υπό-αναφορά και τη μη αναφορά συμπεριφοράς των περιπτώσεων διαδικτυακής κακοποίησης από το θύμα. Επίσης

ανέφερε τις αποτυχημένες προσπάθειες του οργανισμού να επιλύσει το πρόβλημα . Μια συντονισμένη πολυεπίπεδη προσέγγιση παρέμβασης προτάθηκε από τους ακαδημαϊκούς για την αντιμετώπιση του αυξανόμενου προβλήματος της διαδικτυακής κατάχρησης στο χώρο εργασίας. Οι συλλογικές προσπάθειες των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των οργανώσεων, των θυμάτων και των διαδικτυακών πλατφόρμων μπορούν να επιφέρουν μια σημαντική αλλαγή στη θυματοποίηση των γυναικών στον χώρο εργασίας (Singh et al., 2022).

7. Παρενόχληση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας

Οι διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας είναι μια ειδική μορφή βίας με βάση το φύλο που αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες λόγω του αναπαραγωγικού τους ρόλου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την απόρριψη για προαγωγές, την άρνηση άδειας μητρότητας ή τον εξαναγκασμό σε εργασία σε μη ασφαλείς συνθήκες που εγκυμονούν κινδύνους για τη μητέρα και το παιδί (Berdahl & Moon, 2013). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι γυναίκες μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν παρενόχληση ή πίεση να τερματίσουν την εγκυμοσύνη τους για να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους.

Οι πτυχές του ζητήματος αυτού είναι πολλές, αλλά τα βασικά ζητήματα περιλαμβάνουν τα ακόλουθα (ILO,2014):

- Την μη ευνοϊκή μεταχείριση που περιλαμβάνει την αλλαγή των προαγωγών σε άλλους εργαζόμενους, τις περικοπές μισθών, την ανάθεση λιγότερο επιθυμητών καθηκόντων ή τον αποκλεισμό από ευκαιρίες λόγω εγκυμοσύνης ή εξαιτίας της άδειας μητρότητας.
- Την πίεση για πρόωρη επιστροφή από την άδεια μητρότητας, στην οποία οι γυναίκες μπορεί να πιεστούν ή να εξαναγκαστούν να επιστρέψουν στην εργασία τους νωρίτερα από το προγραμματισμένο άδεια.
- Τον αποκλεισμό και την απομόνωση των εγκύων εργαζομένων, που ενδέχεται να αποκλείονται από συναντήσεις, διαδικασίες λήψης αποφάσεων ή κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας

Οι ανωτέρω συμπεριφορές μπορούν να προκαλέσουν αλλαγές και στην ψυχική και συναισθηματική κατάσταση των γυναικών στον χώρο εργασίας όπως για παράδειγμα (ILO, 2014):

- Αλλαγές στην συναισθηματική και στην ψυχική υγεία που συνοδεύονται από αντίστοιχες επιδράσεις στη σωματική υγεία
- Αλλαγές στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών λόγω ότι μπορεί να χάσουν την ευκαιρία για ανέλιξη
- Τέλος, πιθανή μείωση των οικονομικών απολαβών είτε μέσω μειωμένων ωραρίων είτε μέσω απολύσεων

Πολλές χώρες έχουν νόμους που προστατεύουν τις εγκυμονούσες εργαζόμενες και τις γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας. Για παράδειγμα, στις ΗΠΑ υφίσταται ο νόμος περί διακρίσεων σχετικά με την εγκυμοσύνη (PDA), ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω της εγκυμοσύνης, του τοκετού ή σχετικών ιατρικών παθήσεων. Στις ΗΠΑ, ο νόμος για την οικογενειακή και ιατρική άδεια χορηγεί επίσης στις εργαζόμενες έως και 12 εβδομάδες άδεια άνευ αποδοχών, για να προστατευτεί από την εργασία για τη γέννηση και τη φροντίδα ενός νεογέννητου. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οδηγία για τις εγκυμονούσες εργαζόμενες προσφέρει επιπλέον προστασία και σε όσες γέννησαν πρόσφατα ή θηλάζουν.

Οι διακρίσεις αυτές δεν παραβιάζουν μόνο τα δικαιώματα των γυναικών, αλλά συμβάλλουν επίσης στην οικονομική ανισότητα και διαιωνίζουν τα στερεότυπα των φύλων. Ο αντίκτυπος στα θύματα μπορεί να είναι καταστροφικός, επηρεάζοντας την υγεία τους, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και την οικονομική τους σταθερότητα. Η αντιμετώπιση αυτής της μορφής βίας απαιτεί ισχυρή νομική προστασία και πολιτικές στο χώρο εργασίας που υποστηρίζουν τις εγκύους και τις νέες μητέρες (Coyle, 2016).

7. Διακρίσεις και παρενοχλήσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού

Η βία λόγω φύλου περιλαμβάνει επίσης διακρίσεις και παρενοχλήσεις με βάση την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα αντιμετωπίζουν συχνά εχθρότητα, αποκλεισμό και βία στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένης της άρνησης θέσεων εργασίας ή προαγωγών, της υποβολής υποτιμητικών σχολίων ή της σωματικής απειλής (Badgett, Durso, & Kastanis, 2013). Οι διακρίσεις αυτές έχουν τις ρίζες τους στην ομοφοβία και την τρανσφοβία και αντανακλούν ευρύτερες κοινωνικές προκαταλήψεις.

Ο αντίκτυπος αυτής της μορφής βίας είναι σημαντικός, οδηγώντας σε αυξημένα ποσοστά προβλημάτων ψυχικής υγείας, εργασιακής ανασφάλειας και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε αναγκαστική παραίτηση ή ανεργία. Η δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα απαιτεί ολοκληρωμένες πολιτικές κατά των διακρίσεων και προγράμματα κατάρτισης για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων και την προώθηση της ισότητας (Meyer, 2012).

Η βία λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο είναι ένα διάχυτο ζήτημα που εκδηλώνεται με διάφορες μορφές, από τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σωματική βία έως την οικονομική κακοποίηση και την παρενόχληση στον κυβερνοχώρο. Κάθε μορφή βίας έχει τις ρίζες της σε ευρύτερες κοινωνικές ανισότητες και ανισορροπίες εξουσίας που πλήττουν δυσανάλογα τις γυναίκες και άλλες περιθωριοποιημένες ομάδες. Η αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση, που περιλαμβάνει ισχυρή νομική προστασία, ολοκληρωμένες πολιτικές στο χώρο εργασίας και προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού και ισότητας.

1.3 Λόγοι για την εκδήλωση έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας

Η έμφυλη βία στον χώρο εργασίας είναι ένα σοβαρό και διαδεδομένο πρόβλημα που επηρεάζει εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως. Οι λόγοι που οδηγούν σε τέτοιες συμπεριφορές είναι πολυεπίεδροι και συνδυάζουν κοινωνικά, πολιτισμικά, οικονομικά και ψυχολογικά στοιχεία. Ακολουθούν μερικοί από τους σημαντικότερους Wang et al. (2019):

1. Σύγκρουση εργαζομένων

Η σύγκρουση εργαζομένων στον χώρο εργασίας είναι ένα συνηθισμένο φαινόμενο λόγο ότι οι συμπεριφορές των υπαλλήλων δεν μοιάζουν μεταξύ τους και αυτή έχει σαν αποτέλεσμα να επηρεάζονται αρνητικά κυρίως οι γυναίκες. Το στρες στην ώρα εργασίας αποτελεί την κύρια μορφή επαγγελματικής βίας στις γυναίκες (Langoveet al., 2016). Στις συγκρούσεις αυτές εκδηλώνονται οι ανισότητες και οι διακρίσεις που υπάρχουν λόγω φύλου και που παρατηρούνται στον επαγγελματικό χώρο. Η έννοια της εξόντωσης δημιουργήθηκε για πρώτη φορά για να κατανοήσει τον μακροπρόθεσμο μηχανισμό του στρες που οδηγεί σε επαγγελματικό άγχος, το οποίο έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες εργαζόμενες να μην μπορούν να αντιμετωπίσουν τη δουλειά τους με έναν συναισθηματικά υγιή τρόπο (Maslach, 2017). Εκτός από αυτούς τους παράγοντες, οι γυναίκες εργαζόμενες πρέπει να είναι ικανές να χειριστούν κάθε είδους απασχόληση. Η διαφωνία μεταξύ των γυναικών εργαζομένων συσχετίζεται θετικά με την πρόθεσή τους να παραιτηθούν λόγω βίας στο χώρο εργασίας. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι συγκρούσεις στο χώρο εργασίας επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική υγεία των γυναικών εργαζομένων (Maslach, 2017). Επιπλέον, λόγω των πιέσεων από τη δουλειά και τα προσωπικά τους καθήκοντα, οι γυναίκες επαγγελματίες που αλληλεπιδρούν με άλλα άτομα είναι πιο πιθανό να βιώσουν άγχος, ιδιαίτερα στην εργασία τους χρειάζεται υψηλό συναισθηματικό επίπεδο (Aholá et al., 2017). Παράλληλα, οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν υποβάθμιση των ικανοτήτων τους και διακρίσεις που τις αποκλείουν από σημαντικές επαγγελματικές ευκαιρίες και θέσεις λόγω του φύλου τους.

Επιπλέον, το κέντρο της σύγχρονης έρευνας και των συζητήσεων σε πολιτικό τομέα είναι η ευέλικτη απασχόληση και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γεγονός που μπορεί να επιδεινώσει τις τριβές μεταξύ των εργαζομένων. Οι νομοθέτες οφείλουν να λάβουν υπόψη αυτό το πρόβλημα αλλιώς μπορεί να υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα γυναικών, γεγονός που δύναται να οδηγήσει και σε συγκρούσεις. Οι επιστημονικές συζητήσεις έχουν επικεντρωθεί στο πόσο σημαντικό είναι για τους εργαζόμενους να εξισορροπούν την προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή. Η δυσκολία επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας γίνεται όλο και πιο πιεστική καθώς περισσότερες γυναίκες επιδιώκουν να αυξήσουν τις γνώσεις τους, να εξελίσσουν την σταδιοδρομία τους και να αυξήσουν την οικονομική ανεξαρτησία (Ollo-López & Goi-Legaz, 2017).

Έρευνες έδειξαν τη σχέση μεταξύ της σύγκρουσης των εργαζομένων και της πρόθεσης των εργαζομένων, κυρίως των γυναικών, να εγκαταλείψουν τον χώρο εργασίας λόγω βίας. Οι οικογενειακοί παράγοντες επηρεάζουν τις ενέργειες των γυναικών εργαζομένων, ιδιαίτερα σε σχέση με τα εργασιακά αποτελέσματα όπως η συχνή απουσία τους, η εργασιακή απόδοση τους και η εναλλαγή εργασιών (Sharma et al., 2016).

Σύμφωνα με τους Akbari et al. (2018), οι εργαζόμενες που περνούν παρατεταμένες χρονικές περιόδους σε χώρους εργασίας με υψηλό στρες και με παρουσία έμφυλης βίας, αναφέρουν ότι έχουν παρενέργειες που σχετίζονται με το άγχος, όπως ευερεθιστότητα, εξάντληση, θλίψη και στο σπίτι τους. Τα σφάλματα ιατρικής και παιδικής φροντίδας έχουν συνδεθεί με παρεμβολές και απόσπαση της προσοχής (Tang & Thomson, 2019). Η προώθηση της ανθεκτικότητας είναι βασικό στοιχείο στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τους Wang et al. (2019), η ανθεκτικότητα ορίζεται ως η ικανότητα διατήρησης της ψυχικής σταθερότητας απέναντι σε κοινωνικές ή ψυχολογικές αντιξοότητες.

Σήμερα οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι τα προβλήματα διαχείρισης του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν σημαντική πηγή άγχους στην εργασία. Ωστόσο, σύμφωνα με τους Thomson και McClanahan (2012), η μείωση του φόρτου εργασίας, η βελτίωση της επίβλεψης και της διαχείρισης, η προσφορά περισσότερων αμοιβών και παροχών και η παροχή περισσότερου ελεύθερου χρόνου βοηθούν στη μείωση του άγχους των υπαλλήλων. Οι διευθυντές που εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις τονίζουν την σημασία του ελέγχου και της εξάλειψης του άγχους μέσω πρακτικών συμβουλών (Kossiviet al., 2016). Επίσης, τα μη χρηματικά κίνητρα όπως η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, η φήμη και η προσοχή του κοινού έχουν θετική σημασία στην έρευνα για τις ανταμοιβές και τα επιτεύγματα των γυναικών όσο αφορά το χώρο εργασίας (Goh & Lopez, 2016).

2. Κοινωνικές και πολιτισμικές αιτίες

Πατριαρχία: Η επικράτηση πατριαρχικών αντιλήψεων που ενισχύουν ανισότητες μεταξύ των φύλων και θεωρούν τις γυναίκες κατώτερες, δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου η βία μπορεί να νομιμοποιηθεί ως «φυσιολογική» συνθήκη.

Σtereότυπα φύλου: Τα στερεότυπα φύλου που αποδίδουν συγκεκριμένους ρόλους και χαρακτηριστικά σε άντρες και γυναίκες ενισχύουν ανισότητες εξουσίας και δημιουργούν ένα κλίμα όπου η βία μπορεί να δικαιολογηθεί.

Κουλτούρα σιωπής: Η κουλτούρα της σιωπής που περιβάλλει την έμφυλη βία, όπου τα θύματα δυσκολεύονται να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους, ενθαρρύνει τους δράστες να συνεχίσουν τις επιθέσεις τους.

Έλλιπής εκπαίδευση: Η έλλειψη ολοκληρωμένης σεξουαλικής διαπαιδαγώγησης και εκπαίδευσης για την ισότητα των φύλων συμβάλλει στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και στην ανοχή της βίας. (Verniers et al., 2022)

3. Οικονομικές αιτίες ·

Ανισότητες στην αμοιβή: Οι ανισότητες στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούν να ενισχύσουν τις ανισότητες εξουσίας και να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες σε παρενοχλήσεις. ·

Ανασφάλεια της εργασίας: Η ανασφάλεια της εργασίας και η ανάγκη για διατήρηση της θέσης εργασίας μπορεί να αποτρέψει τα θύματα από το να καταγγείλουν περιστατικά βίας.

4. Ψυχολογικές αιτίες ·

Προσωπικότητα του δράστη: Προσωπικότητες με τάσεις επιθετικότητας, ελέγχου και ναρκισσισμού είναι πιο πιθανό να ασκήσουν βία. ·

Έλλειψη ενσυναίσθησης: Η αδυναμία να κατανοήσει και να μοιραστεί τα συναισθήματα των άλλων μπορεί να οδηγήσει σε βίαιες συμπεριφορές. ·

Τραυματικές εμπειρίες: Άτομα που έχουν βιώσει τραυματικές εμπειρίες κατά την παιδική τους ηλικία είναι πιο πιθανό να επαναλάβουν βίαιες συμπεριφορές.

5. Εργασιακές συνθήκες ·

Ιεραρχικές σχέσεις: Ιεραρχικές σχέσεις που ενθαρρύνουν την κατάχρηση εξουσίας μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου η βία είναι πιο πιθανή. ·

Έλλειψη διαδικασιών αναφοράς: Η έλλειψη σαφών διαδικασιών αναφοράς και διαχείρισης περιστατικών βίας αποτρέπει τα θύματα από το να αναζητήσουν βοήθεια. ·

Κουλτούρα ανταγωνισμού: Ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από υψηλό ανταγωνισμό και πίεση για αποτελέσματα μπορεί να ενθαρρύνει επιθετικές συμπεριφορές. (Verniers et al., 2022)

1.4 Τρόποι αντιμετώπισης της έμφυλης βίας '

Παγκοσμίως, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ισότητα των φύλων και η δημόσια υγεία δίνουν προτεραιότητα στον τερματισμό της βίας στις γυναίκες. Όμως, σε όλον τον κόσμο η μία στις τρεις γυναίκες εξακολουθεί να επηρεάζεται από αυτή τη συστημική καταστροφή. Οι ανθρωπιστικές κρίσεις και οι καταστάσεις που τα θεμελιώδη δικαιώματα των γυναικών, όπως είναι η ελευθερία μετακίνησης, η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση θέτονται σε κίνδυνο, συνεχίζουν να υπάρχουν. Αν και η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών υπάρχει παντού, ορισμένες ομάδες γυναικών και κοριτσιών όπως είναι οι ηλικιωμένες γυναίκες, οι έφηβες και τα άτομα με αναπηρίες, αντιμετωπίζουν συχνά εμπόδια στη βοήθεια και την υπεράσπιση τους. Σαν υπεράσπιση σε αυτούς που παραβλέπουν τη βία στις γυναίκες, χρησιμοποιούν ότι το θύμα τους ντρόπιαζε όπως με τι φορούσε ή πως φερόταν ή λόγω ότι ήταν μέλος μιας

ομάδας κ.α. Μερικές φορές το πρώτο και το μοναδικό σημείο επαφής για τις γυναίκες που πέφτουν θύματα επίθεσης, είναι ένας επαγγελματίας υγείας. Ο επαγγελματίας υγείας μπορεί να τους προσφέρει σε τέτοιες περιπτώσεις, συμπονετική φροντίδα παραπέμποντάς τις σε άλλες κρίσιμες υπηρεσίες για την περίσταση, παρέχοντας υποστήριξη πρώτης γραμμής και πραγματοποιώντας ιατρικές εξετάσεις και θεραπείες (WHO, 2023).

Είναι βασικό το θύμα να υπενθυμίζει στον εαυτό του ότι δεν είναι δικό του λάθος όταν αντιμετωπίζει τη βία από ένα άλλο άτομο. Η αναζήτηση υποστήριξης από μια τηλεφωνική γραμμή ή από εξειδικευμένες υπηρεσίες, η ομιλία με την οικογένεια, τους φίλους και τους γείτονες, ή η συμβουλή ενός επαγγελματία υγείας, μπορεί να είναι επωφελής. Υπάρχουν βήματα που μπορεί κάποιος να κάνει, αν γνωρίζει ένα άτομο που κακοποιείται ή αν υπάρχουν ενδείξεις για άσκηση βίας σε αυτό. Το πρώτο βήμα είναι να είναι ανοιχτός στο να ακούει το θύμα. Εφόσον είναι ασφαλές να επικοινωνήσουν με κάποιον αυτός πρέπει να μείνει σε επαφή με το θύμα. Πρέπει να μπορέσει να βρει στιγμές που να μπορεί να μιλήσει, αν θέλει, παρόλο που μπορεί να μην είναι έτοιμο. Όλοι πρέπει να μάθουν ποιες υπηρεσίες προσφέρονται στα θύματα βίας κατά των γυναικών και να τις προσφέρουν διακριτικά και άμεσα τις πληροφορίες αυτές στα θύματα. Επίσης βασικό στοιχείο είναι όλοι να είναι έτοιμοι να καλέσουν τις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης σε περίπτωση που γνωρίζουν ότι κάποιος χρειάζεται βοήθεια άμεσα και για οποιονδήποτε λόγο (WHO, 2023).

Οι επαγγελματίες υγείας θα πρέπει να προσφέρουν την αρχική βοήθεια στα θύματα όλων των μορφών βίας ως ακολούθως (WHO, 2023):

- Να ακούν προσεχτικά, με συμπάθεια και χωρίς να κρίνουν
- Να μάθουν ποιες είναι οι ανησυχίες και οι ανάγκες των γυναικών
- Να τους δείξουν την κατανόηση τους και την πίστη τους
- Να κάνουν οτιδήποτε για να εξασφαλίσουν την ασφάλειά τους
- Να βοηθήσουν τις γυναίκες να απευθυνθούν στις κατάλληλες υπηρεσίες

1.5 Η βία των γυναικών κυρίως στο χώρο εργασίας στη διάρκεια της πανδημίας Covid-19

Ο Kasim (2023) ερευνήσε τις επιπτώσεις της πανδημίας στις υπαλλήλους που εργάζονται εξ αποστάσεως στην περιοχή της Τουρκίας. Αναλύει κυρίως την ενδοοικογενειακή βία επί των γυναικών που εργάζονται από το σπίτι. Η Τουρκία μετά της αποχώρηση της από τη σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, που είναι ιδιαίτερα σημαντική για τα ανθρώπινα δικαιώματα με βάση το φύλο και την προστασία των γυναικών από τη βία, και με την επικράτηση της πανδημίας, είχε μεγάλες αλλαγές στους ρόλους των φύλων. Επίσης, ο ερευνητής μελετάει την νομοθεσία της Τουρκίας που σχετίζεται με την εξ αποστάσεως εργασία, καθώς και την προστασία των γυναικών που εργάζονται από το σπίτι τους. Η βία κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας επιδεινώθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας της COVID-19, αποκαλύπτοντας και ενισχύοντας τις υπάρχουσες ανισότητες. Η τηλεργασία και οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας αύξησαν την έκθεση των γυναικών σε διάφορες μορφές βίας και παρενόχλησης, τόσο στο φυσικό όσο και στο ψηφιακό περιβάλλον. Η αυξημένη αβεβαιότητα, το άγχος και οι οικονομικές πιέσεις ενέτειναν τις επιθετικές συμπεριφορές, ενώ η μειωμένη εποπτεία και η απουσία φυσικής παρουσίας στο χώρο εργασίας διευκόλυναν την εμφάνιση και εξάπλωση αυτών των φαινομένων.

Παρόλο που πληρώνεται και βασίζεται σε συμβατικές σχέσεις, η εξ αποστάσεως απασχόληση δεν καλύπτεται από τον νόμο περί εργασίας. Στην Τουρκία, οι γυναίκες είχαν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες από τους άνδρες να στραφούν σε εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας (İkkaracan και Memiş 2020). Παράλληλα, ο φόρτος εργασίας και οι ώρες εργασίας των γυναικών τόσο σε αμειβόμενη όσο και σε μη αμειβόμενη εργασία αυξήθηκαν σημαντικά. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι γυναίκες έκαναν περίπου τέσσερις φορές περισσότερη απλήρωτη εξ αποστάσεως εργασία καθώς και τη φροντίδα της οικίας, από τους άνδρες. Ο μέσος όρος εργασίας δηλαδή σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία του άνδρα συζύγου αυξήθηκε ενώ στις οικογένειες με γυναίκες και άντρες συντρόφους, μειώθηκε. Οι κλασικοί ρόλοι του κάθε φύλου επέστρεψαν ή τουλάχιστον είναι πιο ορατοί, ως αποτέλεσμα του κλεισίματος σχολείων και παιδικών σταθμών, της ανάπτυξης της εκπαίδευσης στο σπίτι και της εξ αποστάσεως απασχόλησης (Robbins, 2018). Παράλληλα, η τηλεργασία

δημιούργησε νέες προκλήσεις, όπως η δυσκολία αναφοράς περιστατικών βίας και η έλλειψη πρόσβασης σε υποστηρικτικούς μηχανισμούς. Οι γυναίκες βρέθηκαν συχνά απομονωμένες, χωρίς εύκολη δυνατότητα να καταγγείλουν ή να λάβουν βοήθεια, κάτι που επιδείνωσε την φοβία τους. Επιπλέον, η πανδημία οδήγησε σε υποβάθμιση θέσεων και ρόλων, δημιουργώντας μια αυξημένη αίσθηση ανασφάλειας και ενίσχυση των ανισοτήτων (Kasim, 2023).

Η Εγκύκλιος του Προεδρικού Γραφείου της 14ης Απριλίου 2021, μεταξύ άλλων πολιτειακών νομοθεσιών, ενίσχυσε τους πατριαρχικούς ρόλους των φύλων. Η εγκύκλιος αυτή προβλέπει διοικητική άδεια σε εγκύους και εργαζόμενες με παιδιά κάτω των δέκα ετών. Ο σκοπός της ήταν η απομακρυσμένη εργασία των δημοσίων υπαλλήλων και των εκ περιτροπής βαρδιών να φέρει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας και μετά από αυτή, όμως αφορά μόνο τις γυναίκες εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα που έχουν μικρά παιδιά., ενώ οι άνδρες δημόσιοι υπάλληλοι δεν υπόκεινται σε αυτήν την νομοθεσία (Kasim, 2023).

Στο ιατρικό κλάδο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι γυναίκες που εργάζονται στον συγκεκριμένο τομέα βίωσαν αυξημένα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, γεγονός που υπογράμμισε τις προκλήσεις και τις ανισότητες που αντιμετωπίζουν στο επαγγελματικό τους περιβάλλον. Οι εργαζόμενες στον τομέα της υγείας βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή της πανδημίας, με αυξημένο φόρτο εργασίας, έντονο άγχος και συχνά ελλιπή μέσα προστασίας, κάτι που τις έκανε πιο ευάλωτες σε περιστατικά βίας από ασθενείς, συναδέλφους και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον (Rossi et al., 2023).

Η ανάγκη υγειονομική περίθαλψη ή/και ψυχολογική υποστήριξη των επαγγελματιών υγείας, προκύπτει από έναν μεγάλο αριθμό παραγόντων στο νοσοκομειακό περιβάλλον, όπως τα υψηλά επίπεδα άγχους, οι εκτεταμένες ώρες εργασίας και η διαχείριση ασθενών που μπορεί να είναι δυσαρεστημένοι ή να έχουν βίαιο παρελθόν κ.α. (Lin et al., 2023). Η βιβλιογραφία παραθέτει έναν αριθμό σημαντικών παραγόντων που συμβάλλουν στη βία στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κακής επικοινωνίας, της δυσαρέσκειας των ασθενών στη θεραπεία, τους μεγάλους χρόνους αναμονής και το υψηλό ιατρικό κόστος. Αυτοί οι παράγοντες καθιστούν τους ασθενείς, τις οικογένειές τους και τους επισκέπτες τους κύριους παραβάτες εκδήλωσης βίας

(Rossi et al., 2023). Επιπλέον, η βία ανάμεσα στους συναδέλφους στη δουλειά ήταν συχνό φαινόμενο, εκτός από τη βία από τους ασθενείς.

Η βία στον χώρο εργασίας είναι ένα παγκόσμιο πρόβλημα που ενέχει σοβαρό κίνδυνο για τους υπαλλήλους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο σε ατομικό επίπεδο, όσο και στον οργανισμό υγειονομικής περίθαλψης συνολικά. Μειώνει την ικανοποίηση από την εργασία με αποτέλεσμα ένα χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο, αυξάνει το άγχος, δημιουργεί διαταραχές ύπνου, εξάντληση και επιφέρει ακόμα και θάνατο (Zhao et al., 2023). Μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερη απόδοση εργασίας, υψηλό ποσοστό εναλλαγής προσωπικού και επιζήμιες επιπτώσεις στη φροντίδα των ασθενών. Επιπλέον, λόγω της ίδιας της πανδημίας, του επαγγελματικού φόρτου της μακροχρόνιας πάθησης της COVID-19 και των αλλαγών που έχει προκαλέσει η πανδημία στον χώρο εργασίας, αποτέλεσε σημαντικό στρεσογόνο παράγοντα τόσο για τους εργαζόμενους στην υγειονομική περίθαλψη όσο και στους ασθενείς. Επομένως, το πιθανότερο είναι η βία στο χώρο εργασίας να επιταχύνθηκε περαιτέρω από την πανδημία του κορωνοϊού (Rossi et al., 2023α).

1.6 Θεωρίες για τη έμφυλη βία

1.6.1 Φεμινιστικές θεωρίες για τη έμφυλη βία

Οι φεμινιστικές θεωρίες προσφέρουν σημαντικές γνώσεις για τις βαθύτερες αιτίες της έμφυλης βίας, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας. Αυτές οι θεωρίες υποστηρίζουν ότι η βία κατά των γυναικών είναι βαθιά ενσωματωμένη σε πατριαρχικές δομές που διαιωνίζουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων ως έκφραση εκφορών πατριαρχικής εξουσίας. Με βάση τις θεωρίες αυτές, η βία στο χώρο εργασίας δεν είναι ένα μεμονωμένο φαινόμενο αλλά μέρος ενός ευρύτερου συστήματος καταπίεσης, όπου οι άνδρες συχνά κατέχουν θέσεις ισχύος και οι γυναίκες βρίσκονται σε υποδεέστερες θέσεις. Αυτό δημιουργεί συνθήκες που ευνοούν την κατάχρηση εξουσίας και τη βία, η οποία μπορεί να

εκδηλωθεί με διάφορες μορφές, όπως σωματική, ψυχολογική ή σεξουαλική (Dobash και Dobash, 2018). Οι φεμινίστριες μελετητές υποστηρίζουν ότι η βία στο χώρο εργασίας δεν είναι ένα μεμονωμένο ζήτημα, αλλά μια αντανάκλαση των ευρύτερων κοινωνικών κανόνων που υποτιμούν τις γυναίκες και προκρίνουν την υποταγή τους στις δομές εξουσία της αρρενωπότητας (Connell, 2019). Σύμφωνα με αυτή την θέαση, η βία στο χώρο εργασίας είναι ένα μέσο που χρησιμοποιείται για τη διατήρηση της ανδρικής κυριαρχίας και του συνεπαγόμενου ελέγχου, ενισχύοντας τους παραδοσιακούς ρόλους και τις ταξινομήσεις των φύλων (MacKinnon, 2016).

Μια βασική πτυχή των φεμινιστικών θεωριών είναι η έννοια της **διατομεακότητα**, η οποία επισημαίνει πώς διαφορετικές μορφές διακρίσεων, όπως η φυλή, η τάξη και το φύλο, διασταυρώνονται, ενισχύοντας τη βία κατά των γυναικών. Αυτή η προσέγγιση τονίζει ότι οι γυναίκες βιώνουν τη βία στο χώρο εργασίας με διάφορους τρόπους, ανάλογα με την κοινωνική τους θέση και την ταυτότητά τους (Crenshaw, 1989). Η διατομεακότητα επιτρέπει μια πιο αδρή και εκτατική κατανόηση του τρόπου με τον οποίο πολλαπλές μορφές καταπίεσης συμβάλλουν στην επικράτηση της βίας με βάση το φύλο στο χώρο εργασίας.

Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός υποστηρίζει επίσης ότι η κοινωνία ομαλοποιεί την ανδρική βία μέσω πολιτισμικών πρακτικών, νομικών συστημάτων και αναπαραστάσεων στα μέσα ενημέρωσης που συχνά κατηγορούν τα θύματα και όχι τους δράστες. Για παράδειγμα, το φαινόμενο της κατηγορίας των θυμάτων σε περιπτώσεις σεξουαλικής βίας αντανακλά μια ευρύτερη κοινωνική τάση να διατηρούνται οι πατριαρχικές αξίες με τη μετατόπιση του ενδιαφέροντος από τις πράξεις του επιτιθέμενου (Burt, 1980). Η προοπτική αυτή υπογραμμίζει τη σημασία της αμφισβήτησης αυτών των πολιτισμικών προτύπων και της υπεράσπισης συστημικών αλλαγών που αντιμετωπίζουν τα βαθύτερα αίτια της έμφυλης βίας.

Από την άλλη πλευρά, οι φιλελεύθερες φεμινιστικές θεωρίες επικεντρώνονται στο ρόλο της κοινωνικοποίησης και των νομικών δομών στη διαιώνιση της έμφυλης βίας. Υποστηρίζουν ότι οι κοινωνικές νόρμες και οι νόμοι συχνά αποτυγχάνουν να προστατεύσουν τις γυναίκες και ότι οι νομικές μεταρρυθμίσεις είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της έμφυλης βίας (Brownmiller, 1975). Οι φιλελεύθερες φεμινίστριες τάσσονται υπέρ των ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών για

τις γυναίκες και τονίζουν την ανάγκη για νομικά πλαίσια που αναγνωρίζουν και τιμωρούν τη βία λόγω φύλου ως σοβαρό έγκλημα.

Ο Μαρξιστικός φεμινισμός χρησιμοποίησε την ανάλυση των τάξεων για να εξηγήσει την καταπίεση των γυναικών. Βλέπει την καταπίεση των γυναικών ως ενσωματωμένη τόσο στο καπιταλιστικό σύστημα όσο και στην πατριαρχία. Υποστηρίζει ότι η βία και η σεξουαλική παρενόχληση είναι τρόποι με τους οποίους το κεφάλαιο ελέγχει και εκμεταλλεύεται τις γυναίκες εργαζόμενες, διατηρώντας τις σε χαμηλόμισθες και επισφαλείς θέσεις. Η λύση προτείνεται μέσα από τη συνολική αλλαγή του οικονομικού συστήματος και την κατάργηση της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης, παράλληλα με την καταπολέμηση της πατριαρχίας. Οι γυναίκες πρέπει να ευδοκιμήσουν σε μια κομμουνιστική κοινωνία η οποία θα επιτρέπει σε όλα τα μέρη να συνεργάζονται μεταξύ τους.

1.6.2 Κοινωνιολογικές θεωρίες που σχετίζονται με τη δυναμική στο χώρο εργασίας και τη βία

Η έμφυλη βία, ιδίως η βία κατά των γυναικών, είναι ένα διαδεδομένο ζήτημα που υπερβαίνει τα πολιτισμικά, κοινωνικά και οικονομικά όρια. Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις προσφέρουν ένα κρίσιμο πλαίσιο για την κατανόηση των ριζών, των εκδηλώσεων και των συνεπειών αυτής της βίας. Οι προσεγγίσεις αυτές διερευνούν τον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικές δομές, τα πολιτισμικά πρότυπα και οι σχέσεις εξουσίας συμβάλλουν στην έμφυλη βία, δίνοντας έμφαση στην ανάγκη συστημικής αλλαγής.

Οι κοινωνιολογικές θεωρίες παρέχουν ένα πλαίσιο για την κατανόηση του πώς η δυναμική του χώρου εργασίας συμβάλλει στην εμφάνιση βίας κατά των γυναικών.

Μια τέτοια θεωρία είναι το **μοντέλο ισχύος και ελέγχου**, το οποίο υποδηλώνει ότι η βία στο χώρο εργασίας προκύπτει από ανισορροπίες εξουσίας μεταξύ των εργαζομένων, ιδιαίτερα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό το μοντέλο υποστηρίζει ότι άτομα σε θέσεις εξουσίας μπορεί να χρησιμοποιήσουν βία ή απειλή βίας για να διατηρήσουν τον έλεγχο των άλλων, ιδιαίτερα των υφισταμένων (Katz, 2016). Σε αυτό το πλαίσιο, η βία στο χώρο εργασίας θεωρείται ως εκδήλωση ευρύτερων κοινωνικών

δομών εξουσίας που προτάσσουν την πρωτοκαθεδρία των ανδρών έναντι των γυναικών.

Μια άλλη σχετική κοινωνιολογική θεωρία είναι η **θεωρία της οργανωσιακής κουλτούρας**, το οποίο εξετάζει πώς οι κανόνες, οι αξίες και οι πρακτικές μέσα σε έναν οργανισμό μπορούν είτε να διαιωνίσουν είτε να μετριάσουν τη βία. Ειδικότερα υποστηρίζεται, πως οι Οργανισμοί με κουλτούρα που ανέχεται ή αγνοεί τη βία και την παρενόχληση είναι πιο πιθανό να έχουν υψηλότερα ποσοστά βίας στο χώρο εργασίας (Schein, 2017). Αντίθετα, οι οργανισμοί που προωθούν ενεργά την ισότητα των φύλων και εφαρμόζουν αυστηρές πολιτικές κατά της βίας είναι πιο πιθανό να αποτρέψουν τέτοια περιστατικά. Αυτή η θεωρία υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς με σεβασμό στην διαφορετικότητα.

Η ύπαρξη ή η έλλειψη κατανοητών πολιτικών κατά της παρενόχλησης και της βίας στον χώρο εργασίας είναι ένα βασικό σημείο. Οι οργανισμοί που δεν εφαρμόζουν αυστηρές διαδικασίες για την αντιμετώπιση καταγγελιών μπορούν να αποθαρρύνουν τα θύματα να μιλήσουν. Οι πολιτικές που ευνοούν τη διαφάνεια, την προστασία των θυμάτων και την ταχεία απόκριση σε καταγγελίες είναι θεμελιώδεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Επίσης μεγάλης σημασίας παίζει ο ρόλος της εκπαίδευσης του προσωπικού στην εκπαίδευση για την αποφυγή της έκφυλης βίας των γυναικών. Οι ηγέτες ενός οργανισμού διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της κουλτούρας. Εάν η ηγεσία δείχνει μηδενική ανοχή απέναντι στην έμφυλη βία και υποστηρίζει ενεργά την ισότητα, αυτό επηρεάζει και το σύνολο του οργανισμού. Η αντίδραση της ηγεσίας στις καταγγελίες και η προθυμία της να λάβει μέτρα μπορεί να αποτρέψει παρόμοια περιστατικά (Agbaje et al., 2021).

1.6.3 Θεωρία της κοινωνικής μάθησης

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης παρέχει μια έτερη κρίσιμη θέαση για την κατανόηση της έμφυλης βίας. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, τα άτομα μαθαίνουν συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων των βίαιων συμπεριφορών, μέσω της παρατήρησης, της μίμησης και της ενίσχυσης (Bandura, 1977). Οι γνωστικές αυτές στρεβλώσεις παίζουν κεντρικό ρόλο, καθώς οι δράστες της έμφυλης βίας συχνά υιοθετούν παραμορφωμένες

αντιλήψεις για τον εαυτό τους και τους άλλους. Αυτές οι στρεβλώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν την υπερβολική ανάγκη για έλεγχο, την έλλειψη ενσυναίσθησης ή την πεποίθηση ότι η βία είναι ένας αποδεκτός τρόπος επίλυσης των προβλημάτων. Οι συγκεκριμένες στρεβλώσεις ενισχύονται από τα στερεότυπα φύλου που προωθούνται από την κοινωνία, τα οποία συνδέουν την αρρενωπότητα με την επιθετικότητα και την κυριαρχία και την θηλυκότητα με την υποταγή και την αδυναμία. Τα στερεότυπα αυτά ενισχύονται περαιτέρω από τις πολιτισμικές και κοινωνικές πεποιθήσεις που υιοθετούνται σε διάφορες κοινωνίες. Αυτές οι πεποιθήσεις ενδέχεται να εξυπηρετούν την διατήρηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και να θεωρούν αποδεκτή την καταπίεση των γυναικών. Μέσα από αυτή την οπτική, η έμφυλη βία ερμηνεύεται ως αποτέλεσμα ενός συνδυασμού γνωστικών παραγόντων που επηρεάζουν την αντίληψη των ατόμων σχετικά με το φύλο και τη δύναμη, οδηγώντας σε συμπεριφορές βίας και ελέγχου (Powers et al., 2020).

Στο πλαίσιο της έμφυλης βίας, η θεωρία της κοινωνικής μάθησης υποδηλώνει ότι η βία συμπεριφορά μαθαίνεται μέσω της παρατήρησης της βίας στην οικογένεια, την κοινότητα και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Τα παιδιά που γίνονται μάρτυρες ή βιώνουν βία στο σπίτι έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναπτύξουν επιθετικές συμπεριφορές και μπορεί να διακρίνουν αυτές τις συμπεριφορές στις ενήλικες σχέσεις τους (Straus, Gelles, & Steinmetz, 1980).

Επιπλέον, η θεωρία της κοινωνικής μάθησης υποστηρίζει ότι οι κοινωνικές νόρμες που επιδοκιμάζουν ή εξιδανικεύουν τη βία, όπως αυτές που συναντώνται σε ορισμένες πολιτισμικές αναπαραστάσεις ή αναπαραστάσεις των μέσων ενημέρωσης, ενισχύουν τις επιθετικές συμπεριφορές. Για παράδειγμα, οι αναπαραστάσεις των μέσων ενημέρωσης που απεικονίζουν τους άνδρες ως κυρίαρχους και επιθετικούς και τις γυναίκες ως υποτακτικές μπορούν να κανονικοποιήσουν τη βία συμπεριφορά και να διακρίνουν την έμφυλη βία (Gerbner, Gross, Morgan, & Signorielli, 1980). Ως εκ τούτου, η θεωρία της κοινωνικής μάθησης τονίζει τη σημασία της αλλαγής των κοινωνικών προτύπων και των αναπαραστάσεων των μέσων ενημέρωσης για την πρόληψη της διακρίνωσης της έμφυλης βίας.

1.6.4 Θεωρία της καταπόνησης

Η θεωρία της καταπόνησης, που αναπτύχθηκε αρχικά από τους Robert και Merton (1938), μπορεί επίσης να εφαρμοστεί για την κατανόηση της έμφυλης βίας. Η θεωρία υποδηλώνει ότι οι κοινωνικές πιέσεις όπως η οικονομική ανισότητα ή η αδυναμία επίτευξης πολιτισμικά εγκεκριμένων στόχων, μπορούν να οδηγήσουν σε αποκλίνουσα συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένης της βίας. Στο πλαίσιο της έμφυλης βίας, η θεωρία της καταπόνησης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει πώς οι οικονομικές πιέσεις, η ανεργία ή η κοινωνική περιθωριοποίηση μπορούν να συμβάλουν στη διάπραξη βίας κατά των γυναικών (Agnew, 1992).

Για παράδειγμα, οι άνδρες που βιώνουν οικονομική πίεση ή αισθάνονται ανίκανοι να εκπληρώσουν τους παραδοσιακούς ρόλους που αντιστοιχούν σε θηλυκότητα και αρρενωπότητα, μπορεί να καταφύγουν στη βία ως έναν τρόπο να επιβεβαιώσουν την κυριαρχία τους και να ανακτήσουν την αίσθηση του ελέγχου (Anderson, 1999). Η θεωρία αυτή επισημαίνει τη σημασία της αντιμετώπισης των ευρύτερων κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων στο πλαίσιο των προσπαθειών για τη μείωση της έμφυλης βίας. Με την λείανση των οικονομικών πιέσεων και την παροχή στήριξης σε άτομα που αντιμετωπίζουν κοινωνική περιθωριοποίηση, μπορεί να είναι δυνατή η μείωση των περιστατικών βίας κατά των γυναικών (Sahinidis et al., 2019).

1.6.5. Διατομεακότητα και έμφυλη βία

Η έννοια της διατομεακής προσέγγισης της έμφυλης βίας αναδεικνύει την ανάγκη για διακριτικές πολιτικές και παρεμβάσεις που θα λάβουν υπόψη τις συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν διαφορετικές ομάδες γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, μπορούμε να πάρουμε για παράδειγμα τις γυναίκες που βρίσκονται στο περιθώριο της κοινωνίας και εκτίθενται σε δυσκολίες από διάφορες πτυχές της ζωής τους. Αυτές οι γυναίκες ίσως αντιμετωπίζουν προβλήματα στην πρόσβασή τους σε νομική προστασία, λόγω του ρατσισμού ή της οικονομικής ανισότητας. Επιπλέον, υπάρχει η πιθανότητα να μη λαμβάνουν απαιτούμενη υποστήριξη από την κοινότητα ή τις αρχές. Είναι, επομένως, απαραίτητο να αντιμετωπίσουμε αυτές τις διασταυρούμενες μορφές καταπίεσης που επηρεάζουν αυτές τις γυναίκες, καθώς αυτό θα είναι καθοριστικό για

την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών που στοχεύουν την εξάλειψη της έμφυλης βίας. Μόνο με τη διασφάλιση της ίσης πρόσβασης στην ασφάλεια και τη δικαιοσύνη μπορούμε να εξασφαλίσουμε την προστασία και την ευημερία όλων των γυναικών. (Gangoli and Jones 2022; Patitsa et al., 2022).

1.6.6 Ο ρόλος της κουλτούρας και των κοινωνικών προτύπων

Τα πολιτισμικά πρότυπα και οι αξίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της στάσης απέναντι στη βία λόγω φύλου (Sahinidis and Kanelloropoulos, 2010; Xanthoroulou and Sahinidis, 2022). Σε πολλές κοινωνίες, οι παραδοσιακοί ρόλοι και οι προσδοκίες των φύλων διαιωνίζουν την πεποίθηση ότι οι άνδρες είναι εγγενώς κυρίαρχοι και οι γυναίκες εγγενώς υποταγμένες, γεγονός που μπορεί να συμβάλει στην κανονικοποίηση της έμφυλης βίας (Heise, 1998). Για παράδειγμα, σε ορισμένους πολιτισμούς, πρακτικές όπως ο γάμος παιδιών, ή ο ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων δικαιολογούνται ως μέρος των πολιτιστικών παραδόσεων, παρά τη βίαιη φύση τους και τις επιβλαβείς επιπτώσεις τους στις γυναίκες (UNICEF, 2016).

Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της έμφυλης βίας υπογραμμίζουν τη σημασία της αμφισβήτησης αυτών των πολιτισμικών προτύπων και της προώθησης εναλλακτικών αξιών που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων και τη μη βία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της εκπαίδευσης, της εμπλοκής της κοινότητας και των προσπάθειών συνηγορίας που επιδιώκουν να αλλάξουν τις επιβλαβείς πολιτιστικές πρακτικές και στάσεις. Για παράδειγμα, προγράμματα που εμπλέκουν τους άνδρες και τα αγόρια σε συζητήσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη μη βία έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά στη μείωση της έμφυλης βίας (Barker & Ricardo, 2005). Με την αντιμετώπιση των πολιτισμικών και κοινωνικών προτύπων που στηρίζουν την έμφυλη βία, είναι δυνατόν να δημιουργηθεί μια πιο δίκαιη και μη βίαιη κοινωνία.

1.6.7 Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων

Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων εξετάζει πως τα παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα και προσδοκίες επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τις αντιλήψεις των ανθρώπων στον εργασιακό χώρο. Ειδικά για τις γυναίκες, η θεωρία αυτή προσφέρει μια κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι κοινωνικά κατασκευασμένοι ρόλοι που

σχετίζονται με το φύλο τους μπορούν να μεταβιβαστούν στο επαγγελματικό τους περιβάλλον, ακόμη κι αν αυτοί οι ρόλοι δεν σχετίζονται άμεσα με τη φύση της δουλειάς τους (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2022).

Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων προτείνει ότι οι κοινωνικές προσδοκίες για το φύλο των ατόμων ενδέχεται να επηρεάσουν τις σχέσεις και τη συμπεριφορά τους στον χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να θεωρούνται πιο κατάλληλες για ρόλους που παραδοσιακά με τη γραμματειακή υποστήριξη, ανεξάρτητα από τις πραγματικές τους ικανότητες ή τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα. Οι γυναίκες ενδέχεται να βιώσουν πιέσεις για να συμμορφωθούν με αυτούς τους παραδοσιακούς ρόλους, κάτι που μπορεί να περιορίσει τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες και την εξέλιξή τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένες απαιτήσεις για συμμόρφωση με κοινωνικά αποδεκτούς έμφυλους ρόλους, γεγονός που μπορεί να τις αποπροσανατολίσει από τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2022).

Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων συσχετίζεται επίσης με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Οι έμφυλες προσδοκίες μπορεί να ενισχύσουν την αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι διαθέσιμες για σεξουαλική προσοχή, κάτι που μπορεί να ενισχύσει την παρενόχληση (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2022).

1.7 Ψυχολογικές Θεωρίες για τη Θυματοποίηση

Οι ψυχολογικές θεωρίες σχετικά με τη θυματοποίηση εστιάζουν στους επιμέρους παράγοντες που συμβάλλουν στη βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας.

Η **γνωσιακή-συμπεριφορική θεωρία** υποστηρίζει ότι οι δράστες βίας στο χώρο εργασίας μπορεί να έχουν διαστρεβλωμένα πρότυπα σκέψης που δικαιολογούν τη συμπεριφορά τους (Tsaknis et al., 2022; Tsaknis et al., 2024). Για παράδειγμα, μπορεί να εξορθολογίσουν τις πράξεις τους κατηγορώντας το θύμα ή υποβαθμίζοντας τη βλάβη που προκαλείται από τις πράξεις τους. (Beck, 2011).

Οι **θεωρίες θυματοποίησης**, από την άλλη πλευρά, διερευνούν πώς ορισμένα ψυχολογικά χαρακτηριστικά ή εμπειρίες μπορεί να κάνουν τα άτομα πιο ευάλωτα στο να γίνουν θύματα βίας στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση ή ιστορικό τραύματος μπορεί να είναι πιο πιθανό να ανέχονται την καταχρηστική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, αυξάνοντας έτσι τον κίνδυνο θυματοποίησής τους (Walker, 2017). Η κατανόηση αυτών των ψυχολογικών παραγόντων είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη αποτελεσματικών παρεμβάσεων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας.

1.8 Θεσμικές απαντήσεις στην έμφυλη βία

Οι θεσμοί, συμπεριλαμβανομένων των νομικών, εκπαιδευτικών και υγειονομικών συστημάτων, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της έμφυλης βίας. Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της έμφυλης βίας τονίζουν την ανάγκη για θεσμικές μεταρρυθμίσεις που αντιμετωπίζουν τη συστημική φύση του ζητήματος. Για παράδειγμα, το νομικό σύστημα έχει ιστορικά αποτύχει να προστατεύσει τις γυναίκες από την έμφυλη βία, κατηγορώντας συχνά τα θύματα ή ελαχιστοποιώντας τη σοβαρότητα της κακοποίησης (Walklate, 2008). Οι φεμινιστές νομικοί υποστηρίζουν την εφαρμογή νόμων και πολιτικών που αναγνωρίζουν τις μοναδικές εμπειρίες των γυναικών και τους παρέχουν επαρκή προστασία και υποστήριξη (Smart, 1995).

Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα διαδραματίζουν επίσης βασικό ρόλο στην πρόληψη της έμφυλης βίας προωθώντας την ισότητα των φύλων τις σπουδές φύλου στα ακαδημαϊκά τους προγράμματα. Τα σχολεία και τα πανεπιστήμια μπορούν να εφαρμόσουν προγράμματα που εκπαιδεύουν τους μαθητές σχετικά με τη συναίνεση, τις υγιείς σχέσεις και τη σημασία του σεβασμού των ορίων. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη της έμφυλης βίας αμφισβητώντας τις επιβλαβείς στάσεις και συμπεριφορές προτού παγιωθούν (Banyard, Moynihan & Plante, 2007).

Τα ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης έχουν καθοριστική σημασία για την παροχή υποστήριξης στα θύματα της έμφυλης βίας. Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις υπογραμμίζουν τη σημασία της κατάρτισης των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης

ώστε να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται στα σημάδια της έμφυλης βίας και να παρέχουν στους επιζώντες ολοκληρωμένη φροντίδα, συμπεριλαμβανομένης της ιατρικής, ψυχολογικής και νομικής υποστήριξης. Υιοθετώντας μια ολιστική προσέγγιση της έμφυλης βίας, τα ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης μπορούν να διαδραματίσουν ζωτικό ρόλο στην υποστήριξη των θυμάτων και στην πρόληψη της περαιτέρω βίας (Garcia-Moreno, Jansen, Ellsberg, Heise, & Watts, 2005).

Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της έμφυλης βίας παρέχουν ένα ολιστικό πλαίσιο για την κατανόηση της σύνθετης και πολύπλευρης φύσης του ζητήματος. Οι φεμινιστικές θεωρίες, η θεωρία της κοινωνικής μάθησης, και η διατομεακότητα προσφέρουν σημαντικά ερμηνευτικά εργαλεία για τους κοινωνικούς, πολιτιστικούς και οικονομικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην έμφυλη βία. Οι προσεγγίσεις αυτές τονίζουν τη σημασία της αντιμετώπισης των συστημικών ανισοτήτων, της αμφισβήτησης των επιβλαβών πολιτισμικών προτύπων και της εφαρμογής θεσμικών μεταρρυθμίσεων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας. Με την υιοθέτηση μιας κοινωνιολογικής προοπτικής, είναι δυνατόν να αναπτυχθούν αποτελεσματικότερες στρατηγικές για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και την προώθηση μιας πιο δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας για όλους.

1.9 Εταιρικές πρακτικές και πολιτικές για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας

Η βία λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο είναι ένα κρίσιμο ζήτημα που απαιτεί ολοκληρωμένες στρατηγικές για την εξασφάλιση ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εταιρικές πρακτικές και πολιτικές διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της έμφυλης βίας διασφαλίζοντας ότι οι οργανισμοί όχι μόνο συμμορφώνονται με τις νομικές απαιτήσεις αλλά και προάγουν μια κουλτούρα σεβασμού και ισότητας. Η βία λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα επιβλαβών συμπεριφορών που στρέφονται κατά ατόμων με βάση το φύλο τους. Οι συμπεριφορές αυτές περιλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση, τη σωματική κακοποίηση, την ψυχολογική κακοποίηση και άλλες μορφές βίας που πλήττουν δυσανάλογα τις γυναίκες

και τις περιθωριοποιημένες ομάδες. Οι επιπτώσεις της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο είναι σοβαρές, επηρεάζοντας όχι μόνο τα θύματα αλλά και τη συνολική οργανωτική κουλτούρα, το ηθικό των εργαζομένων και την παραγωγικότητα. Ως εκ τούτου, οι εταιρείες πρέπει να εφαρμόζουν αποτελεσματικές πολιτικές και πρακτικές για την αντιμετώπιση και την πρόληψη της.

1.9.1 Νομικό πλαίσιο και εταιρική ευθύνη

Η κατανόηση του νομικού πλαισίου που περιβάλλει τη έμφυλη βία στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για τις εταιρείες. Οι νόμοι και οι κανονισμοί διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα, αλλά οι διεθνείς συμβάσεις, όπως η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) και η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190), παρέχουν ένα θεμέλιο για τις εταιρικές πολιτικές (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, 2019).

Οι εταιρείες έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με αυτά τα νομικά πρότυπα. Ενδεχόμενη παράλειψη μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα νομικές συνέπειες, βλάβη της φήμης και απώλεια εμπιστοσύνης περί της εταιρείας. Ως εκ τούτου, οι εταιρείες πρέπει να θεσπίσουν σαφείς πολιτικές που να ορίζουν της έμφυλης βίας, να περιγράφουν τις συνέπειες για τους δράστες και να παρέχουν υποστήριξη στα θύματα.

1.9.2 Ολοκληρωμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης

Ένα από τα κύρια εργαλεία για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο είναι η εφαρμογή ολοκληρωμένων πολιτικών κατά της παρενόχλησης. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να ορίζουν σαφώς τι συνιστά παρενόχληση και βία, συμπεριλαμβανομένων των λεκτικών, μη λεκτικών και σωματικών συμπεριφορών. Θα πρέπει επίσης να περιγράφουν τις διαδικασίες για την αναφορά περιστατικών, τη διαδικασία διερεύνησης και τα πειθαρχικά μέτρα που θα λαμβάνονται κατά των δραστών (García-Moreno et al., 2015).

Οι αποτελεσματικές πολιτικές κατά της παρενόχλησης θα πρέπει να είναι χωρίς αποκλεισμούς, καλύπτοντας όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το φύλο, τη

θέση ή την εργασιακή τους κατάσταση. Θα πρέπει επίσης να είναι προσβάσιμες, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τις πολιτικές και κατανοούν πώς να τις χρησιμοποιούν. Τακτικά προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης μπορούν να βοηθήσουν να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι ενημερωμένοι σχετικά με τις πολιτικές και τα δικαιώματά τους (FRA, 2014).

1.9.3 Μηχανισμοί αναφοράς και συστήματα υποστήριξης

Μια κρίσιμη συνιστώσα της αντιμετώπισης της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο είναι η καθιέρωση αποτελεσματικών μηχανισμών αναφοράς και συστημάτων υποστήριξης των θυμάτων. Οι μηχανισμοί αναφοράς θα πρέπει να είναι σχεδιασμένοι ώστε να προστατεύουν το απόρρητο και την ασφάλεια του θύματος. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει επιλογές ανώνυμης αναφοράς και τη χρήση υπηρεσιών αναφοράς τρίτων (ILO, 2019).

Τα συστήματα υποστήριξης είναι εξίσου σημαντικά. Τα θύματα έμφυλης βίας συχνά χρειάζονται ψυχολογική υποστήριξη, νομική συνδρομή και καθοδήγηση κατά τη διαδικασία καταγγελίας. Οι εταιρείες μπορούν να παρέχουν πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, νομικές συμβουλές και άλλους πόρους για να βοηθήσουν τα θύματα να περιηγηθούν στις επιλογές τους. Επιπλέον, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ομάδες υποστήριξης ή δίκτυα όπου τα θύματα μπορούν να συνδεθούν με άλλους που έχουν βιώσει παρόμοιες καταστάσεις (Swanberg, Logan, & Macke, 2005).

1.9.4 Προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης

Τα προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης είναι απαραίτητα για την πρόληψη της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να είναι υποχρεωτικά για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της διοίκησης και της ηγεσίας. Η εκπαίδευση θα πρέπει να καλύπτει θέματα όπως η αναγνώριση της έμφυλης βίας, η κατανόηση των επιπτώσεων της στα άτομα και στον εργασιακό χώρο

και η εκμάθηση του τρόπου αποτελεσματικής αντιμετώπισης των περιστατικών (McDonald, 2012).

Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης μπορούν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας. Με την προώθηση πολιτικών μηδενικής ανοχής για τη ΒΚΒ και την ενθάρρυνση των εργαζομένων να μιλούν κατά της βίας, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου η έμφυλη βία είναι λιγότερο πιθανό να αναδυθεί. Οι εκστρατείες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν αφίσες, ενημερωτικά δελτία και άλλες μορφές επικοινωνίας που ενισχύουν τη δέσμευση της εταιρείας για την πρόληψη της (FRA, 2014).

1.9.5 Δέσμευση της ηγεσίας και της διοίκησης

Η δέσμευση της ηγεσίας είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία οποιασδήποτε πολιτικής ή πρακτικής που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση της βίας στον εργασιακό χώρο. Όταν οι ηγέτες και τα διευθυντικά στελέχη επιδεικνύουν ισχυρή δέσμευση για την πρόληψη της, αυτό δίνει τον τόνο για ολόκληρο τον οργανισμό. Η δέσμευση αυτή μπορεί να επιδειχθεί μέσω της τακτικής επικοινωνίας από την ανώτατη διοίκηση, της συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα και της διάθεσης πόρων για την υποστήριξη πρωτοβουλιών πρόληψης της (McDonald, 2012).

Οι ηγέτες θα πρέπει επίσης να λογοδοτούν για την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα των πολιτικών αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω τακτικών ελέγχων, ερευνών και άλλων μορφών εποπτείας για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των πολιτικών και τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση (Swanberg et al., 2005).

1.9.6. Διατομεακότητα και πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς

Η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο απαιτεί την κατανόηση της διατομεακότητας - του τρόπου με τον οποίο οι διάφορες μορφές διακρίσεων, όπως αυτές που βασίζονται στη φυλή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την αναπηρία, βρίσκονται σε συνέργεια με το φύλο. Οι συμπεριληπτικές πολιτικές που αναγνωρίζουν

και αντιμετωπίζουν αυτές τις συνέργειες είναι πιο αποτελεσματικές στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΒΚΠ (Crenshaw, 1991).

Για παράδειγμα, οι ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες μορφές έμφυλης βίας που δεν αντιμετωπίζονται επαρκώς από τις παραδοσιακές πολιτικές κατά της παρενόχλησης. Οι εταιρείες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές τους περιλαμβάνουν όλες τις ταυτότητες φύλου και τους σεξουαλικούς προσανατολισμούς και ότι παρέχουν ειδική προστασία για αυτές τις ομάδες (McDonald, 2012).

1.9.7 Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των πρακτικών που αφορούν την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας, οι εταιρείες πρέπει να εφαρμόζουν ισχυρούς μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης. Αυτό περιλαμβάνει την παρακολούθηση του αριθμού των αναφερόμενων περιστατικών, των αποτελεσμάτων των ερευνών και της ικανοποίησης των εργαζομένων από τη διαδικασία αναφοράς. Οι τακτικές αξιολογήσεις μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να εντοπίσουν τάσεις, να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα των πολιτικών τους και να προβούν στις απαραίτητες προσαρμογές (García-Moreno et al., 2015).

Οι έρευνες και τα σχόλια των εργαζομένων μπορούν επίσης να παράσχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την κουλτούρα στο χώρο εργασίας και την αντιλαμβανόμενη αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών πρόληψης της έμφυλης βίας. Οι εταιρείες θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα δεδομένα αυτά για να βελτιώνουν συνεχώς τις πολιτικές και τις πρακτικές τους (FRA, 2014).

Η εξέταση περιπτωσιολογικών μελετών και βέλτιστων πρακτικών από άλλους οργανισμούς μπορεί να προσφέρει πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τις αποτελεσματικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα, το κίνημα #MeToo ώθησε πολλές εταιρείες να επανεκτιμήσουν τις πολιτικές τους και να εφαρμόσουν αυστηρότερα μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης και την υποστήριξη των θυμάτων (Johnson, Kirk, & Keplinger, 2016).

Ορισμένες εταιρείες έχουν εισαγάγει καινοτόμες πρακτικές, όπως η εκπαίδευση για την παρεμβατική δράση, η οποία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να παρεμβαίνουν όταν γίνονται μάρτυρες βίας στον εργασιακό χώρο. Άλλες εταιρείες έχουν εφαρμόσει προγράμματα καθοδήγησης που παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση σε γυναίκες και άλλες περιθωριοποιημένες ομάδες, συμβάλλοντας στη δημιουργία μιας πιο περιεκτικής εργασιακής κουλτούρας (FRA, 2014).

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο, παραμένουν αρκετές προκλήσεις και περιορισμοί. Μία από τις κύριες προκλήσεις είναι η υποδήλωση των περιστατικών βίας στους εργασιακούς χώρους όπως θα αναλυθεί και στις επόμενες ενότητες. Πολλά θύματα φοβούνται αντίποινα, στιγματισμό ή πιστεύουν ότι οι καταγγελίες τους δεν θα ληφθούν σοβαρά υπόψη. Οι εταιρείες πρέπει να εργαστούν για να δημιουργήσουν μια κουλτούρα εμπιστοσύνης όπου οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται ασφαλείς αναφέροντας περιστατικά βίας (Swanberg et al., 2005).

Μια άλλη πρόκληση είναι να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα ανώτερα στελέχη ή οι εργαζόμενοι με υψηλές επιδόσεις μπορεί να τυγχάνουν επιείκειας, γεγονός που υπονομεύει την αποτελεσματικότητα των πολιτικών αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, οι εταιρείες πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι πολιτικές εφαρμόζονται ισότιμα, ανεξάρτητα από τη θέση του δράστη στον οργανισμό (McDonald, 2012).

Η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο απαιτεί μια ολοκληρωμένη και πολύπλευρη προσέγγιση. Οι εταιρείες πρέπει να εφαρμόζουν σαφείς και χωρίς αποκλεισμούς πολιτικές, να παρέχουν αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και συστήματα υποστήριξης και να προωθούν μια κουλτούρα σεβασμού και ισότητας. Η δέσμευση της ηγεσίας είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία αυτών των πρωτοβουλιών και οι εταιρείες πρέπει να παρακολουθούν και να αξιολογούν συνεχώς τις πολιτικές τους για να διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητά τους. Με την υιοθέτηση αυτών των πρακτικών, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν έναν ασφαλέστερο και πιο περιεκτικό χώρο εργασίας για όλους τους εργαζόμενους.

1.10 Διεθνής και Ευρωπαϊκή νομοθεσία

Τα διεθνή νομικά μέσα διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Η **Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW)** είναι μια συνθήκη ορόσημο που καλεί τα κράτη να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, σε όλες τις κοινωνικές εκδηλώσεις, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας (Ηνωμένα Έθνη, 1979). Η CEDAW αναφέρεται στην ανάγκη για νομική προστασία κατά της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και ενθαρρύνει τα κράτη να υιοθετήσουν πολιτικές που προάγουν την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας.

Ο **Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)** έχει επίσης αναπτύξει βασικές συμβάσεις που αντιμετωπίζουν τη βία στο χώρο εργασίας. **Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ**, που εγκρίθηκε το 2019, αντιμετωπίζει συγκεκριμένα τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας. Αυτή η σύμβαση αναγνωρίζει το δικαίωμα του καθενός σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση προτείνοντας, τα κράτη να εφαρμόσουν ολοκληρωμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων (ILO, 2019).

Σε εθνικό επίπεδο, οι νόμοι και οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ποικίλλουν ευρέως. Σε πολλές χώρες, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας απαγορεύεται από το νόμο και τα θύματα έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν καταγγελίες και να ζητήσουν επανόρθωση. Για παράδειγμα, στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο Τίτλος VII του **Νόμος για τα Αστικά Δικαιώματα του 1964** απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, που περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση (EEOC, 2021). Ομοίως, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το **Οδηγία για την ίση μεταχείριση** απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι γυναίκες προστατεύονται από την παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Σημαντική είναι επίσης η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης για την έμφυλη βία, που έχει υιοθετήσει και η ελληνική νομοθεσία, που μεταξύ άλλων προβλέπεται:

«Κεφάλαιο I – Σκοποί, ορισμοί, ισότητα και μη διάκριση, γενικές υποχρεώσεις Άρθρο I – Σκοποί της Σύμβασης

1 Οι σκοποί της παρούσας Σύμβασης είναι:

α η προστασία των γυναικών από κάθε μορφή βίας και η πρόληψη, δίωξη και εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας,

β η συνεισφορά στην εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών και η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες, περιλαμβανομένης της χειραφέτησης των γυναικών,

γ ο σχεδιασμός περιεκτικού πλαισίου, πολιτικών και μέτρων για την προστασία και τη βοήθεια όλων των θυμάτων βίας κατά των γυναικών και ενδοοικογενειακής βίας,

δ η προώθηση της διεθνούς συνεργασίας με σκοπό την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας,

ε η παροχή υποστήριξης και βοήθειας σε οργανισμούς και σε υπηρεσίες επιβολής του νόμου για αποτελεσματική συνεργασία ώστε να υιοθετηθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.

2 Για να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεών της από τα Μέρη, η παρούσα Σύμβαση καθιερώνει έναν ειδικό μηχανισμό παρακολούθησης.

Άρθρο 2 – Πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης

1 Η παρούσα Σύμβαση θα ισχύει για όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών, περιλαμβανομένης και της ενδοοικογενειακής βίας, που επηρεάζει τις γυναίκες δυσανάλογα.

2 Τα Μέρη ενθαρρύνονται να εφαρμόσουν την παρούσα Σύμβαση για όλα τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Τα Μέρη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες που είναι θύματα βίας με βάση το φύλο κατά την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας Σύμβασης.

3 Η παρούσα Σύμβαση θα ισχύει σε περιόδους ειρήνης και σε περιπτώσεις ένοπλων συγκρούσεων.

Άρθρο 3 – Ορισμοί Για το σκοπό της παρούσας Σύμβασης:

α ως «βία κατά των γυναικών» νοείται η παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και μια μορφή διάκρισης κατά των γυναικών και θα εννοούνται όλες οι πράξεις βίας με βάση το φύλο που έχει ή μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα, σωματική, σεξουαλική ψυχολογική ή οικονομική βλάβη ή πόνο στις γυναίκες, περιλαμβανομένων των απειλών για τέτοιες πράξεις, του εξαναγκασμού ή της αυθαίρετης στέρησης της ελευθερίας, είτε στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό βίο,

β ως «ενδοοικογενειακή βία» θα νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που συμβαίνουν εντός της οικογένειας ή της οικιακής μονάδας ή ανάμεσα σε πρώην ή νυν συζύγους ή συντρόφους, είτε ο αυτουργός διαμένει ή διέμενε στην ίδια κατοικία με το θύμα είτε όχι,

γ ως «φύλο» νοούνται οι κοινωνικά δημιουργημένοι ρόλοι, συμπεριφορές, δραστηριότητες και ιδιότητες που μια δεδομένη κοινωνία θεωρεί κατάλληλα για τους άνδρες και τις γυναίκες,

δ ως «βία με βάση το φύλο κατά των γυναικών» θα νοείται η βία που καταφέρεται εναντίον μιας γυναίκας επειδή είναι γυναίκα ή που επηρεάζει δυσανάλογα τις γυναίκες,

ε ως «θύμα» θα νοείται οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο υπόκειται σε τύπους συμπεριφοράς που προσδιορίζονται στα σημεία α και β, στ «γυναίκες» περιλαμβάνει και κορίτσια ηλικίας κάτω των 18 ετών».¹

1.10.1 Το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας

Η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στο κράτος δικαίου. Αυτό σημαίνει ότι κάθε δράση της ΕΕ βασίζεται σε συνθήκες που έχουν εγκριθεί εθελοντικά και δημοκρατικά από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Οι συνθήκες συνιστούν δεσμευτική συμφωνία μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ που καθορίζει τους στόχους της ΕΕ, τους κανόνες για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τον τρόπο λήψης αποφάσεων και τη σχέση μεταξύ της ΕΕ και των κρατών μελών της (Human European Consultancy, 2011, σ.10).

¹ <https://rm.coe.int/1680462536> Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.

Η προσέγγιση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (Human European Consultancy, 2011, σ.10) :

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αναγνωρίζεται από την ΕΕ ως θεμελιώδης αρχή, βασική αξία της ΕΕ και απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή (Human European Consultancy, 2011, σ.10).

Από το 1996, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δεσμευτεί για μια "διπλή προσέγγιση" όσον αφορά την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ενώ παράλληλα εφαρμόζει ειδικά μέτρα για την εξάλειψη, την πρόληψη ή την αποκατάσταση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων (Betti G., F. Bettio, Th. Georgiadis and P.Tinios, 2015 όπως παρατίθεται στους Cholezas & Tsakloglou, 2006, σελ 14-17). Και οι δύο προσεγγίσεις συμβαδίζουν και η μία δεν μπορεί να αντικαταστήσει την άλλη. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου δεν αποτελεί αυτοσκοπό της πολιτικής, αλλά μέσο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων (Human European Consultancy, 2011, σ.10) Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία κατοχυρώνεται σε γενικότερα νομικά και πολιτικά έγγραφα της ΕΕ (Human European Consultancy, 2011, σ.11).

Το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 3 της ιδρυτικής Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) απαιτούν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ, για παράδειγμα, απαιτεί ρητά από την Ένωση να "εξαλείφει τις ανισότητες και να προωθεί την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών μέσω όλων των δραστηριοτήτων της" (ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου) (Human European Consultancy, 2011, σ.11) .

Η Συνθήκη της Λισαβόνας περιλαμβάνει δέσμευση για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση όλων των μορφών οικογενειακής βίας μέσω της 19^{ης} Δήλωσης αναφορικά με το άρθρο 3 της Συνθήκης, η οποία επισυνάπτεται στην τελική πράξη της διακυβερνητικής διάσκεψης που ενέκρινε τη Συνθήκη (Συνθήκη Λισαβόνας, 2007).

Η πολιτική οικονομικής ανάπτυξης της ΕΕ (Ευρώπη 2020) περιλαμβάνει ως στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι στόχοι της Βαρκελώνης περιλαμβάνουν ειδικό στόχο για την κάλυψη της παιδικής μέριμνας, ώστε να διευκολυνθεί η συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες (Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, 2020).

Τα ζητήματα του μισθολογικού χάσματος και της οργανωτικής ποικιλομορφίας αποτελούν σαφείς προτεραιότητες για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι οποίες συνδέονται άμεσα με τους στόχους των Ταμείων της ΕΕ. Αυτές οι ευρωπαϊκές προτεραιότητες έχουν καθοριστεί στην νομικά δεσμευτική οδηγία 2014/95/ΕΕ (σχετικά με τη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών και πληροφοριών για την πολυμορφία από ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους), στη μη δεσμευτική σύσταση 2014/124/ΕΕ (σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας) και στο σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019: "Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών".

Το πλαίσιο στρατηγικής δέσμευσης για την ισότητα των φύλων 2016- 2019 υπογραμμίζει ότι τα Ταμεία της ΕΕ είναι το σημαντικότερο επενδυτικό εργαλείο της ΕΕ, μεταξύ άλλων για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω (Human European Consultancy, 2011, σ.11):

- Της συνεχούς παρακολούθηση και υποστήριξη των κρατών μελών για την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης σχετικά με την παιδική μέριμνα,
- Της συνεκτίμησης των αποτελεσμάτων της δημόσιας διαβούλευσης για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την υποστήριξη των προσπαθειών των επιχειρήσεων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας με τη διευκόλυνση των πλατφορμών του Χάρτη Διαφορετικότητας
- Της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Θεματολογίου για τη Μετανάστευση, αντιμετώπιση των εμποδίων στην απασχόληση των μεταναστριών και παροχή βοήθειας στα κράτη μέλη για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο αυτό,

- Της ευαισθητοποίησης για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μεταξύ άλλων με τη δημιουργία μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας για γυναίκες επιχειρηματίες (2016), τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Δικτύου Γυναικών Επιχειρηματικών Αγγέλων (2016) και τη δημιουργία του Δικτύου Κόμβων Γυναικών Διαδικτυακών Επιχειρηματιών.

Το Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011 – 2020 περιλαμβάνει τρεις κύριες φιλοδοξίες της ΕΕ για την ισότητα των φύλων όπως παρατίθεται στους (Betti G., F. Bettio, Th. Georgiadis and P. Tinios, 2015):

Κλείσιμο των διαφορών μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία, προώθηση καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γυναίκες και άνδρες καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής, καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, που εισήχθη από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ στην κοινωνική σύνοδο κορυφής για δίκαιη απασχόληση και ανάπτυξη τον Νοέμβριο του 2017, καθορίζει 20 βασικές αρχές ως πλαίσιο σύγκλισης για καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ. Ο εν λόγω πυλώνας διαρθρώνεται γύρω από τρεις κατηγορίες:

1. ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της "βασικής αρχής 2: ισότητα των φύλων
2. δίκαιες συνθήκες εργασίας,
3. κοινωνική προστασία και κοινωνική ένταξη.

Η σύνδεση αυτών των στοιχείων με τη μελλοντική εφαρμογή των Ταμείων της ΕΕ, ιδίως του νέου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου Plus (EKT+), έχει ως στόχο να στηρίξει την εφαρμογή του πυλώνα.

Η πρόσφατα εκδοθείσα οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (οδηγία (ΕΕ) 2019/1158) προασπίζεται την ισότητα των φύλων και επικεντρώνεται στην υλοποίηση βασικών στοιχείων του πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων της ΕΕ (βασική αρχή 9: ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής), μέσω νομικών και πολιτικών μέτρων (Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158, σ. 2)

Περαιτέρω, το 2015, όλα τα κράτη μέλη των Ηνωμένων Εθνών - συμπεριλαμβανομένων όλων των κρατών μελών της ΕΕ- υιοθέτησαν την Ατζέντα 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη και τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (ΣΒΑ). Η ισότητα των φύλων αποτελεί οριζόντιο στοιχείο και των 17 παγκόσμιων στόχων, καθώς και αυτοτελή στόχο (ΣΒΑ): "Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών") από μόνος του.

Η παράγραφος 20 της Ατζέντας 2030 υπογραμμίζει ρητά τη σημασία της κάλυψης των κενών μεταξύ των φύλων και της υποστήριξης της ισότητας των φύλων με τη συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, ενώ το πλαίσιο των ΣΒΑ περιλαμβάνει επίσης έναν ειδικό δείκτη για την κατάρτιση προϋπολογισμού για τα φύλα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχει μακρά ιστορία δράσης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Από το 1957, όταν η αρχή ότι τα δύο φύλα πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία συμπεριλήφθηκε στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών έχει αποκτήσει όλο και μεγαλύτερη σημασία ως τομέας πολιτικής της ΕΕ. Κατά τις επόμενες δεκαετίες, η αρχική εστίαση στην αμοιβή και την ισότητα στην απασχόληση διευρύνθηκε για να συμπεριλάβει και άλλους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής [Ατζέντα 2030].

Ταυτόχρονα, η προσέγγιση μετατοπίστηκε από τη νομική προστασία κατά των διακρίσεων βάσει φύλου (ίση μεταχείριση) στη συμπερίληψη πιο ενεργητικών μέτρων για την αντιμετώπιση των ιστορικών μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και την επίτευξη της ισότητας στην πράξη, και την υιοθέτηση της "ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου" για να διασφαλιστεί ότι όλες οι νέες πολιτικές της ΕΕ συμβάλλουν σε αυτό το αποτέλεσμα.

Ωστόσο, η παρακολούθηση της ΕΕ δείχνει ότι απαιτείται ακόμη δράση για την επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων. Με τη μέτρηση των διαφορών μεταξύ των φύλων σε βάθος χρόνου, ο δείκτης που αναπτύχθηκε από το Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων της ΕΕ (EIGE) δείχνει ότι έχουν σημειωθεί πρόοδοι κατά την τελευταία δεκαετία, αλλά η πρόοδος είναι αργή και εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Ενώ οι περισσότερες σημειώνουν σχετικά καλή

βαθμολογία στην υγεία και την εκπαίδευση, αυτό δεν μπορεί να ειπωθεί για την απασχόληση, την πρόσβαση σε οικονομικούς και χρηματοπιστωτικούς πόρους ή την ηγεσία, που είναι ο τομέας στον οποίο έχει σημειωθεί η μεγαλύτερη πρόοδος, αλλά όπου το χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένει το μεγαλύτερο (Human European Consultancy, 2020, σ.17). Σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, η πρόοδος έχει σταματήσει ή ακόμη και αντιστραφεί σε ορισμένους τομείς, ιδίως όσον αφορά τον χρόνο που δαπανάται για μη αμειβόμενη φροντίδα και οικιακή εργασία, όπου το χάσμα αυξάνεται.

1.10.2 Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ)

Πρέπει να είναι σαφές ότι η Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών αποτελεί μέρος του εσωτερικού δικαίου των κρατών μελών. Στο μεγαλύτερο μέρος των ευρωπαϊκών χωρών, οι κανόνες της Σύμβασης αναγνωρίζονται ως άμεσα εφαρμοστέοι στο εσωτερικό νομικό σύστημα. Εξαιρέση αποτελούν το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία. Η σημασία των συνταγματικών διατάξεων περιπλέκει το ζήτημα της προτεραιότητας των συμβατικών κανόνων έναντι των εθνικών.

Ως εκ τούτου, κατά την εφαρμογή της Σύμβασης και των αποφάσεων του ΕΣΔΑ δεν είναι λιγότερο σημαντικό για τους εθνικούς νομοθέτες και τα δικαστήρια να κατανοήσουν την έννοια των γενικών αρχών του δικαίου, των νομικών κανόνων στον τομέα της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η κοινή κατανόηση της ουσίας και της έννοιας της ΕΣΔΑ εγγυάται τις ίδιες προσεγγίσεις για τη δημιουργία εθνικών εννοιών της δημόσιας τάξης, η οποία, στο σημερινό στάδιο της κοινωνικής ανάπτυξης, περιλαμβάνει αναμφίβολα την έννοια των "θεμελιωδών ανθρωπίνων και αστικών δικαιωμάτων και ελευθεριών". Η Σύμβαση έχει θεμελιώδη σημασία, δεδομένου ότι εγγυάται ένα ορισμένο επίπεδο νομικής βάσης για την ύπαρξη των κρατών σε επίπεδο συνταγματικών νόμων. Και στο παρόν στάδιο, μπορούμε να πούμε ότι η Σύμβαση λειτουργεί ήδη ως συνταγματικό μέσο της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης.

Η διαπίστωση αυτή αποδεικνύεται από τις αποφάσεις του ΕΣΔΑ οι οποίες δείχνουν ότι η Σύμβαση διαδραματίζει ρόλο "συνταγματικού μέσου της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης" στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Οδηγός για το άρθρο 15

της Σύμβασης, 2020). Στην υπόθεση G.I.E.M. S.R.L. και άλλοι κατά Ιταλίας, το ΕΔΔΑ προχώρησε ένα βήμα παραπέρα και δήλωσε στην παρ. 79: "Η εποχή του συνταγματικού παροχολογίας στην Ευρώπη έχει τελειώσει. Στην εποχή του πολυεπίπεδου συνταγματισμού, η Σύμβαση είναι ένα "συνταγματικό μέσο της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης". ... υπερισχύει έναντι των συνταγματικών διατάξεων και συμφερόντων των συμβαλλομένων μερών ... και σε όλα τα άλλα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης". Συνεχίζει (παρ. 93) ότι "το Συνταγματικό Δικαστήριο πρέπει να δώσει προσοχή στην αξία της Σύμβασης ως συνταγματικού μέσου της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης και στον μοναδικό εξουσιαστικό ρόλο του Δικαστηρίου στο νομικό τοπίο της Ευρώπης" (G.I.E.M. S.R.L. και άλλοι κατά Ιταλίας, 2018).

Σε άλλη απόφαση, το ΕΣΔΑ ενέκρινε την ισχύ της Σύμβασης και τις διεθνείς υποχρεώσεις του κράτους, υπολογίζοντας την ιεραρχία των πράξεων αυτών. Στην υπόθεση Ανοτιņš κατά Λετονίας, αναφέρθηκε (παρ. 103), ότι "ένα κράτος θα είναι πλήρως υπεύθυνο βάσει της Σύμβασης για όλες τις πράξεις που δεν εμπίπτουν στις αυστηρές διεθνείς νομικές υποχρεώσεις του, ιδίως όταν έχει ασκήσει κρατική διακριτική ευχέρεια ... Σε τέτοιες περιπτώσεις, το συμφέρον της διεθνούς συνεργασίας θα υπερτερούσε του ρόλου της Σύμβασης ως "συνταγματικού μέσου της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης" στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων" (Ανοτιņš κατά Λετονίας, 2016).

Το ΕΣΔΑ τόνισε επίσης στην υπόθεση Hutchinson κατά Ηνωμένου Βασιλείου (παρ. 45) ότι οι εγχώριες αρχές πρέπει να σέβονται τον "τελικό λόγο" του δικαστικού οργάνου της ΕΣΔΑ, στο οποίο έχει ανατεθεί η ομοιόμορφη διατήρηση του "συνταγματικού οργάνου της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης", όταν το εγχώριο επίπεδο προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι χαμηλότερο από εκείνο του Δικαστηρίου (Hutchinson κατά Ηνωμένου Βασιλείου, 2017).

Η σχέση μεταξύ της ΕΣΔΑ και του εθνικού δικαίου μπορεί να θεωρηθεί στο πλαίσιο της εφαρμογής των διατάξεων της Σύμβασης και συγκεκριμένα της επιρροής της στο εθνικό δίκαιο μέσω, υπό ευρεία έννοια, της προσαρμογής των υφιστάμενων κανόνων και του ελέγχου επί των νέων μέχρι την υιοθέτησή τους σύμφωνα με τις διατάξεις της Σύμβασης.

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι η Σύμβαση και οι μηχανισμοί εφαρμογής της είναι τόσο σημαντικοί σήμερα που η ΕΣΔΑ επηρεάζει έμμεσα τη νομική πραγματικότητα ακόμη και μη ευρωπαϊκών κρατών. Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση έγινε παράδειγμα για την ανάπτυξη της Αμερικανικής Σύμβασης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και του Αφρικανικού Χάρτη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και των Λαών.

Ταυτόχρονα, οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν επιλύσει διαφορετικά το ζήτημα σχετικά με τη θέση της Σύμβασης στο σύστημα των εθνικών νομικών πηγών. Οι Κάτω Χώρες αναγνώρισαν τους κανόνες της Σύμβασης υψηλότερα από τους συνταγματικούς, ενώ η Αυστρία τους εξίσωσε. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, οι κανόνες της Σύμβασης υπερισχύουν των εθνικών κανόνων, αλλά δεν είναι υψηλότεροι από τους συνταγματικούς (ιδίως Βέλγιο, Ισπανία, Πορτογαλία, Γαλλία, Ελβετία). Οι νόρμες της Σύμβασης βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο με τις εθνικές νόρμες σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιταλία, η Γερμανία και η Τουρκία. Στη Γερμανία, αν και οι συμβατικοί κανόνες εξομοιώνονται με τους εθνικούς, οι πρώτοι αποτελούν το υποχρεωτικό πρότυπο ερμηνείας των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο εθνικό Σύνταγμα (ΕΣΔΑ,1950).

Δεδομένου ότι η Σύμβαση δεν προβλέπει κάποια ακριβή προσέγγιση για τη χρήση των κανόνων της, οι όγκοι της εισαγωγής της Σύμβασης σε ισχύ μέσω του εθνικού δικαίου είναι εντελώς διαφορετικοί στις διάφορες χώρες της Ευρώπης (ΕΣΔΑ,1950)

Η περαιτέρω ανάπτυξη του ευρωπαϊκού δικαίου και η διαμόρφωση ενός ενιαίου ευρωπαϊκού νομικού χώρου απαιτεί την *de facto* αναγνώριση στο επίπεδο των εθνικών δημόσιων τάξεων ότι η ΕΣΔΑ αποτελεί συνταγματικό μέσο της ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης. Αυτό θα συμβάλλει προκειμένου να εκκινήσει η διαδικασία προσέγγισης των εθνικών δημόσιων τάξεων μεταξύ τους. Απώτερος στόχος θα πρέπει να είναι η διαμόρφωση τέτοιων συνταγματικών κανόνων που θα έχουν το ίδιο νόημα σε οποιαδήποτε εθνική τάξη στην Ευρώπη.

1.10.3 Αρχή ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών-Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου

Η οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών με σκοπό την επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και σε άλλους τομείς της καθημερινότητας, πέρα από τη σφαίρα της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής ζωής (Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/113).

Η οδηγία εφαρμόζεται σε αγαθά και υπηρεσίες που προσφέρονται στο κοινό, ανεξαρτήτως των ενδιαφερομένων προσώπων (δηλαδή, οποιαδήποτε και εάν είναι η προσωπική κατάσταση του αποδέκτη της υπηρεσίας), και που προσφέρονται εκτός του πλαισίου της ιδιωτικής και οικογενειακής σφαίρας. Ο όρος «υπηρεσίες» υποδεικνύει υπηρεσίες που παρέχονται έναντι τιμήματος.

Η οδηγία δεν εφαρμόζεται ούτε στο περιεχόμενο των μέσων μαζικής ενημέρωσης ή της διαφήμισης ούτε στην εκπαίδευση (Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/113). Απαγόρευση των διακρίσεων στον τομέα των αγαθών και υπηρεσιών. Κατ' αρχήν, η οδηγία απαγορεύει:

- τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των ανδρών ή των γυναικών λόγω του φύλου τους
- τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας
- παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση ή τυχόν υποκίνηση σε διάκριση με σκοπό την παροχή αγαθών ή υπηρεσιών.

Κάθε χώρα της ΕΕ αναθέτει σε έναν ή περισσότερους οργανισμούς την προώθηση και παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και γυναικών σε εθνικό επίπεδο. Οι εν λόγω οργανισμοί είναι αρμόδιοι να i) παρέχουν στα θύματα ανεξάρτητη βοήθεια, ii) διενεργούν ανεξάρτητες έρευνες, iii) δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις και να διατυπώνουν συστάσεις (Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/113).

Υπεράσπιση των δικαιωμάτων των θυμάτων: η οδηγία υποχρεώνει τις χώρες της ΕΕ να εξασφαλίζουν ότι τα θύματα έχουν πρόσβαση σε δικαστική και/ή διοικητική διαδικασία για τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων τους, και ότι τα θύματα μπορούν να λάβουν κατάλληλη αποκατάσταση ή αποζημίωση. Ενώσεις, οργανώσεις και άλλα

νομικά πρόσωπα με έννομο συμφέρον μπορούν επίσης να συμμετέχουν σε δικαστική ή/ και διοικητική διαδικασία με στόχο να παρέχουν στα θύματα τη δυνατότητα να διαφυλάσσουν τα δικαιώματά τους και να λαμβάνουν αποκατάσταση ή αποζημίωση (Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/113).

Όταν από τα πραγματικά περιστατικά που παρουσιάζονται ενώπιον δικαστηρίου τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (αντίκρουση της κατηγορίας).

1.11 Το τοπίο της έμφυλης βίας στην Ελλάδα

Η έμφυλη βία στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές άλλες χώρες, είναι ένα σύνθετο και βαθιά ριζωμένο ζήτημα που έχει σημαντικές κοινωνικές, πολιτιστικές και οικονομικές επιπτώσεις. Αν και η Ελλάδα έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην αντιμετώπισή του, η ενδοοικογενειακή βία παραμένει ένα διάχυτο πρόβλημα που πλήττει χιλιάδες άτομα, κυρίως γυναίκες και παιδιά.

Η έμφυλη βία στην Ελλάδα περιλαμβάνει τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική και οικονομική κακοποίηση, η οποία συχνά λαμβάνει χώρα σε στενές σχέσεις ή σε οικογενειακό περιβάλλον. Σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Αστυνομίας και διάφορες μελέτες, η ενδοοικογενειακή βία αποτελεί σημαντικό ζήτημα στη χώρα, επηρεάζοντας μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού. Μια έρευνα που διεξήχθη από τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) το 2014 διαπίστωσε ότι το 25% των Ελληνίδων είχε βιώσει σωματική ή σεξουαλική βία από την ηλικία των 15 ετών και το 33% είχε αντιμετωπίσει ψυχολογική κακοποίηση από σύντροφο.

Το πρόβλημα της έμφυλης βίας στην Ελλάδα επιτείνεται από πολιτισμικούς παράγοντες, όπως οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και το στίγμα που συνδέεται με την καταγγελία της κακοποίησης. Σε πολλές περιπτώσεις, τα θύματα διστάζουν να ζητήσουν βοήθεια λόγω του φόβου του κοινωνικού εξοστρακισμού, της οικονομικής εξάρτησης από τον θύτη ή της έλλειψης εμπιστοσύνης στις αρχές. Επιπλέον, η οικονομική κρίση που έπληξε την Ελλάδα στα τέλη της δεκαετίας του 2000 επιδείνωσε

το πρόβλημα, καθώς η οικονομική πίεση και η ανεργία αύξησαν τη συχνότητα της ενδοοικογενειακής βίας. Στην έρευνα της ΓΓΙΑΔ (2018), στην οποία πήραν μέρος 70 γυναίκες οι οποίες υπέστησαν έμφυλη βία και στη συνέχεια απευθύνθηκαν στις δομές της, οι 36,2 % ήταν άνεργες ενώ το 33,3% ανήκουν στο εργατικό τομέα. Από τις εργαζόμενες γυναίκες το 47,2% άνηκε στον ιδιωτικό μέρος, το 25% είχαν ελεύθερο επάγγελμα ενώ το 22,2% στο δημόσιο τομέα. Παράλληλα στην ίδια έρευνα αναφορικά με τη μορφή βίας που ασκήθηκε στις εργαζόμενες άνηκε το 30,6 % στην ψυχολογική/συναισθηματική βία, ενώ το 29,36% ήταν λεκτική βία ενώ το 22,4% υπέστη σωματική βία. Το 15,8% είχε υποστεί οικονομική βία, ενώ το 1,5% των περιπτώσεων υπέστη σεξουαλική βία.

Επισημαίνεται επιπλέον πως οι Kaphle et al. (2014) σε μια έρευνα που έκαναν σε 182 γυναίκες εργαζόμενες στον βιομηχανικό τομέα των τροφίμων στην Pokhara την χρονική περίοδο Οκτώβριου με Δεκέμβριο του 2013, ανέφεραν ότι οι 86 βίωσαν συναισθηματική βία στον εργασιακό τομέα τον τελευταίο χρόνο, ποσοστό που αναφερόταν στο 43,7%. Και στην έρευνα των Kaphle et al. (2014), όπως και στη δική μας, βλέπουμε ότι το ποσοστό των εργαζόμενων που αντιμετωπίζουν ψυχολογική ή συναισθηματική βία είναι μεγάλο. Οι Kaphle et al. (2014) υποστήριξαν επίσης στην έρευνα τους ότι από τις ερωτηθέντες σχετικά με την συναισθηματική βία στην εργασία το 59,3% αγνόησε το περιστατικό, ενώ το 38,4% το μοιράστηκε με τους στενούς της φίλους.

Η γυναικοκτονία είναι η τελευταία και αμετάκλητη φάση μιας σπειροειδούς πράξης βίας ενός δράστη. Κάτω από το πρίσμα αυτό, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η Ελλάδα είχε μια εκπληκτική αύξηση τόσο της σωματικής όσο και της σεξουαλικής βίας κατά τα χρόνια της πανδημίας. Σύμφωνα με έρευνα το σχετικό ποσοστό αυξήθηκε στο 70% το 2020, που αντιστοιχεί σε 3.609 γυναίκες σε απόλυτους αριθμούς και σε 6.166 γυναίκες το 2021 που υπέστησαν σωματική ή ακόμα και σεξουαλική κακοποίηση στα χέρια ενός στενού προσώπου ή σε κάποιο οικογενειακό πλαίσιο. Με 7.430 θύματα να καταγράφονται για το 2022 και μια αύξηση στη σεξουαλική επίθεση με ποσοστό 268% ή διαφορετικά με 542 θύματα που ήταν γυναίκες, η εξέλιξη ήταν πολύ ανησυχητική. Η εφαρμογή για το «κουμπί πανικού» βρίσκεται ακόμα στο αρχικό στάδιο ανάπτυξής του. Μόνο 187 γυναίκες από τις 915 που είχαν την εφαρμογή πάτησαν τον κουμπί κατά τον πρώτο χρόνο ύπαρξης της εφαρμογής. Επιπροσθέτως, η εφαρμογή αυτή θα πρέπει

να εφαρμόζεται σε ένα περισσότερο ολοκληρωμένο πλαίσιο μέτρων προς υποστήριξη του θύματος, για να είναι αποτελεσματική η εφαρμογή του (Οικονομοπούλου, 2024).

➤ Παραδείγματα έμφυλης βίας στην Ελλάδα

1. Η περίπτωση της Ελένης Τοπαλούδη

Μια από τις πιο προβεβλημένες υποθέσεις έμφυλης βίας στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι η δολοφονία της Ελένης Τοπαλούδη, μιας 21χρονης φοιτήτριας στο νησί της Ρόδου το 2018. Η Τοπαλούδη βιάστηκε και δολοφονήθηκε βάνουσα από δύο άνδρες που γνώριζε, σε ένα περιστατικό που συγκλόνισε την ελληνική κοινωνία. Αν και η υπόθεση αυτή αφορούσε ακραία βία που οδήγησε στο θάνατο, ανέδειξε το ευρύτερο ζήτημα της έμφυλης βίας στην Ελλάδα, ιδιαίτερα τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι νεαρές γυναίκες. Η δημόσια κατακραυγή που ακολούθησε τη δολοφονία της Τοπαλούδη οδήγησε σε εκτεταμένες διαμαρτυρίες και σε αυξημένη ευαισθητοποίηση για την ανάγκη αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών στη χώρα.

2. Η υπόθεση του Ζακ Κωστόπουλου

Ο Ζακ Κωστόπουλος, εξέχων LGBTQ+ ακτιβιστής και drag performer, ξυλοκοπήθηκε άγρια μέχρι θανάτου στο κέντρο της Αθήνας το 2018. Αν και δεν ήταν μια τυπική περίπτωση έμφυλης βίας, η δολοφονία του Κωστόπουλου τράβηξε την προσοχή στη συνέργεια της έμφυλης βίας με ζητήματα ομοφοβίας, τρανσφοβίας και ευρύτερων κοινωνικών προκαταλήψεων στην Ελλάδα. Η αντίδραση στο θάνατο του Κωστόπουλου, συμπεριλαμβανομένης της αρχικής απροθυμίας των παρευρισκομένων και των αρχών να παρέμβουν, αντανακλά βαθιά ριζωμένα ζητήματα της ελληνικής κοινωνίας σχετικά με την προστασία των ευάλωτων ομάδων.

3. Η περίπτωση του λόφου Φιλοπάππου

Τον Αύγουστο του 2018, μια νεαρή γυναίκα δέχθηκε σεξουαλική επίθεση στο λόφο Φιλοπάππου στην Αθήνα καταδεικνύοντας το ευρύτερο περιβάλλον της έμφυλης βίας στην Ελλάδα, όπου οι γυναίκες συχνά γίνονται στόχος τόσο σε δημόσιους όσο και σε ιδιωτικούς χώρους. Το περιστατικό προκάλεσε μια ευρεία συζήτηση σχετικά με την

ασφάλεια των γυναικών σε δημόσιους χώρους και την αποτελεσματικότητα της αστυνομίας στην πρόληψη τέτοιων εγκλημάτων.

➤ **Η δράση της πολιτείας**

Η ελληνική πολιτεία έχει λάβει διάφορα μέτρα για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας, ιδίως ανταποκρινόμενη στις πιέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των διεθνών οργανώσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τα βασικά νομοθετικά και πολιτικά μέτρα περιλαμβάνουν:

1. Νόμος 3500/2006 για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας

Το 2006, η Ελλάδα ψήφισε τον νόμο 3500/2006, ο οποίος εστιάζει ειδικά με την ενδοοικογενειακή βία. Ο νόμος αυτός ποινικοποιεί την ενδοοικογενειακή βία, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής κακοποίησης. Προβλέπει την προστασία των θυμάτων, συμπεριλαμβανομένων των περιοριστικών μέτρων και των μέτρων έκτακτης ανάγκης. Ο νόμος αναγνωρίζει επίσης τον συζυγικό βιασμό ως ποινικό αδίκημα, γεγονός που αποτέλεσε σημαντικό βήμα προς τα εμπρός για την αναγνώριση της σοβαρότητας της ενδοοικογενειακής βίας εντός των γάμων.

2. Κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης

Το 2018, η Ελλάδα επικύρωσε τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, την λεγόμενη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Αυτή η νομικά δεσμευτική συνθήκη απαιτεί από τα συμβαλλόμενα κράτη να λαμβάνουν ολοκληρωμένα μέτρα για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και τη δίωξη των δραστών. Η κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης σηματοδότησε μια σημαντική δέσμευση της Ελλάδας να ευθυγραμμίσει τους εθνικούς της νόμους και πολιτικές με τα διεθνή πρότυπα για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

3. Σύσταση της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

Η ελληνική πολιτεία δημιούργησε τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) -θα γίνει ειδική αναφορά στις επόμενες ενότητες- για το συντονισμό των προσπαθειών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας. Η εν λόγω Γραμματεία είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων με στόχο την πρόληψη της ενδοοικογενειακής βίας, την υποστήριξη των θυμάτων και την ευαισθητοποίηση του κοινού. Επιβλέπει επίσης τη λειτουργία καταφυγίων και τηλεφωνικών γραμμών βοήθειας για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

4. **Εθνικά σχέδια δράσης**

Η Ελλάδα έχει εκπονήσει διάφορα εθνικά σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, τα οποία περιλαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Τα σχέδια αυτά περιγράφουν τη στρατηγική της κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών και περιλαμβάνουν διατάξεις για την εκπαίδευση, την πρόληψη και τις υπηρεσίες υποστήριξης των θυμάτων. Το πιο πρόσφατο σχέδιο (2021-2025) υπογραμμίζει την ανάγκη για μια συντονισμένη προσέγγιση με τη συμμετοχή πολλών ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων των κρατικών αρχών, των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.

➤ **Μη κυβερνητικές οργανώσεις**

Εκτός από τις κυβερνητικές προσπάθειες, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα. Οι οργανώσεις αυτές παρέχουν βασικές υπηρεσίες, όπως καταφύγιο, συμβουλευτική, νομική συνδρομή και υπεράσπιση των θυμάτων. Ορισμένες από τις πιο σημαντικές ΜΚΟ είναι:

1. **Διοτίμα**

Η Διοτίμα είναι μια σημαντική ΜΚΟ στην Ελλάδα που επικεντρώνεται στην ισότητα των φύλων και την πρόληψη της έμφυλης βίας. Η οργάνωση παρέχει νομική και ψυχολογική υποστήριξη σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας και διεξάγει εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την ενημέρωση του κοινού σχετικά με το θέμα. Η Διοτίμα ασκεί

επίσης έργο συνηγορίας, πιέζοντας για ισχυρότερη νομική προστασία και καλύτερη εφαρμογή των υφιστάμενων νόμων.

2. **Το Ελληνικό Δίκτυο Καταφυγίων Γυναικών**

Το Ελληνικό Δίκτυο Καταφυγίων Γυναικών λειτουργεί αρκετά καταφύγια σε όλη τη χώρα, προσφέροντας ασφαλή διαμονή, συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες σε γυναίκες και παιδιά που διαφεύγουν από την ενδοοικογενειακή βία. Αυτά τα καταφύγια παρέχουν μια ζωτικής σημασίας συνδρομή για τα θύματα που μπορεί να μην έχουν πούθενά αλλού να στραφούν. Το δίκτυο συνεργάζεται επίσης στενά με άλλες ΜΚΟ και κυβερνητικές υπηρεσίες για να εξασφαλίσει μια συντονισμένη αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.

3. **Καλλιστώ - Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας**

Η Καλλιστώ είναι μια ΜΚΟ που λειτουργεί την εθνική γραμμή βοήθειας για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα. Η γραμμή βοήθειας παρέχει άμεση υποστήριξη και καθοδήγηση στα θύματα, βοηθώντας τα να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, νομική βοήθεια και καταφύγιο. Η Καλλιστώ διεξάγει επίσης έρευνα σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία και υποστηρίζει αλλαγές πολιτικής για τη βελτίωση της προστασίας των θυμάτων.

4. **Το χαμόγελο του παιδιού**

Το Χαμόγελο του Παιδιού εστιάζει κυρίως στην προστασία των δικαιωμάτων των παιδιών, ασχολείται επίσης με θέματα έμφυλης βίας. Η οργάνωση παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης σε παιδιά και οικογένειες που πλήττονται από την ενδοοικογενειακή βία, όπως στέγαση έκτακτης ανάγκης, ψυχολογική υποστήριξη και νομική συνδρομή. Το Χαμόγελο του Παιδιού συνεργάζεται στενά με άλλες ΜΚΟ και κυβερνητικές υπηρεσίες για να διασφαλίσει μια ολοκληρωμένη αντιμετώπιση των περιπτώσεων ενδοοικογενειακής βίας στις οποίες εμπλέκονται παιδιά.

Ενώ οι νομοθετικές προσπάθειες και οι προσπάθειες των ΜΚΟ είναι ουσιαστικές, η κοινωνική στάση απέναντι στην έμφυλη βία παραμένει μια σημαντική πρόκληση για την ελληνική κοινωνία. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και τα πολιτισμικά πρότυπα

συχνά διαιωνίζουν την αποδοχή της ενδοοικογενειακής βίας ως ιδιωτική υπόθεση, καθιστώντας δύσκολο για τα θύματα να αναζητήσουν βοήθεια. Επιπλέον, το στίγμα που συνδέεται με την ενδοοικογενειακή βία μπορεί να οδηγήσει σε υποδηλώσεις των βίαιων περιστατικών, καθώς τα θύματα φοβούνται την κοινωνική κατακραυγή ή τα αντίποινα από τους θύτες.

Παρά τις προκλήσεις αυτές, τα τελευταία χρόνια έχουν σημειωθεί θετικές αλλαγές στην κοινωνική στάση απέναντι στην ενδοοικογενειακή βία. Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού, η αυξημένη κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης και οι υποθέσεις υψηλού προφίλ έχουν συμβάλει στο να σπάσει η σιωπή γύρω από την ενδοοικογενειακή βία και να ενθαρρυνθούν περισσότερα θύματα να αναφερθούν. Το κίνημα #MeToo, το οποίο απέκτησε παγκόσμια δυναμική το 2017, είχε επίσης σημαντικό αντίκτυπο στην Ελλάδα, με πολλές γυναίκες να μοιράζονται τις εμπειρίες τους από την κακοποίηση και να ζητούν μεγαλύτερη λογοδοσία.

➤ **Βασικές προκλήσεις για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα**

1. Υποδήλωση και κοινωνικό στίγμα

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα είναι η υποδήλωση των περιστατικών. Πολλά θύματα, ιδίως γυναίκες, δεν καταγγέλλουν την κακοποίηση λόγω του φόβου των αντιποίνων, της οικονομικής εξάρτησης από τον θύτη ή της πεποίθησης ότι οι αρχές δεν θα λάβουν σοβαρά υπόψη τους ισχυρισμούς τους. Επιπλέον, το κοινωνικό στίγμα που περιβάλλει την έμφυλη βία στην ελληνική κοινωνία μπορεί να αποτρέψει τα θύματα από το να αναζητήσουν βοήθεια.

2. Ανεπαρκής εφαρμογή των νόμων

Ενώ η Ελλάδα έχει σημειώσει πρόοδο στη θέσπιση νόμων για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας, η εφαρμογή τους παραμένει πλημμελής. Τα θύματα συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβαση στη δικαιοσύνη, όπως καθυστερήσεις στη νομική διαδικασία, έλλειψη εξειδικευμένης κατάρτισης για τους αστυνομικούς και περιορισμένη διαθεσιμότητα νομικής βοήθειας. Επιπλέον, τα περιοριστικά μέτρα και

τα προστατευτικά μέτρα δεν εφαρμόζονται πάντα αποτελεσματικά, αφήνοντας τα θύματα ευάλωτα σε περαιτέρω κακοποίηση.

3. Έλλειψη πόρων

Η διαθεσιμότητα πόρων για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα είναι περιορισμένη, ιδίως στις αγροτικές περιοχές. Τα καταφύγια, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες και η νομική βοήθεια συχνά συγκεντρώνονται στις μεγάλες πόλεις, καθιστώντας δύσκολη την πρόσβαση των θυμάτων που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές. Επιπλέον, οι ΜΚΟ που παρέχουν βασικές υπηρεσίες συχνά αντιμετωπίζουν περιορισμούς στη χρηματοδότηση και τους πόρους, περιορίζοντας την ικανότητά τους να προσεγγίσουν όλους όσους έχουν ανάγκη.

4. Πολιτιστικοί και θρησκευτικοί παράγοντες

Πολιτιστικοί και θρησκευτικοί παράγοντες μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ρόλο στη διαίωνιση της ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και οι πατριαρχικές νόρμες συχνά τοποθετούν τις γυναίκες σε υποδεέστερη θέση, γεγονός που τις δυσκολεύει να αμφισβητήσουν την καταχρηστική συμπεριφορά. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις μπορεί να αποθαρρύνουν τα θύματα από το να εγκαταλείψουν τις κακοποιητικές σχέσεις ή να αναζητήσουν βοήθεια, καθώς το διαζύγιο ή ο χωρισμός μπορεί να στιγματίζονται.

5. Οικονομική εξάρτηση

Η οικονομική εξάρτηση από τον θύτη αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για πολλά θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα. Οι γυναίκες που δεν έχουν οικονομική ανεξαρτησία μπορεί να αισθάνονται παγιδευμένες σε σχέσεις κακοποίησης, ιδίως αν έχουν παιδιά ή άλλα εξαρτώμενα μέλη που πρέπει να φροντίζουν.

1.12 Ισότητα των φύλων και αντιμετώπιση έμφυλης βίας στο Ελληνικό δίκαιο

Τα άρθρα 4, 22 και 116 του ελληνικού Συντάγματος κατοχυρώνουν την αρχή της ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών,

όπου αυτό είναι απαραίτητο. Το άρθρο 4 ορίζει ότι "Οι Έλληνες άνδρες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις", ενώ το άρθρο 22 σημειώνει ότι "Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης, δικαιούνται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας" και το άρθρο 116 διακηρύσσει ότι "Δεν υπάρχουν διακρίσεις λόγω φύλου, αν λαμβάνονται θετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών" (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001).

Οι πρώτες προσπάθειες για την εφαρμογή των μέτρων ισότητας των φύλων στην Ελλάδα έγιναν τη δεκαετία του 2000, όταν η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) συμμετείχε ενεργά στη διαδικασία σχεδιασμού του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ) 2000-2006, το οποίο είναι το αναπτυξιακό πρόγραμμα της Ελλάδας που χρηματοδοτείται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (ΕΔΤ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) (Αγορίτσα, Κωνσταντάρα, Παπαδοπούλου, & Τζώρτζη, 2012).

Το επόμενο ΚΠΣ 2007-2013 παρουσίασε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως παράγοντα βελτίωσης της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ). Το 2010, δρομολογήθηκε μια εθνική ολοκληρωμένη στρατηγική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος για την ουσιαστική ισότητα των φύλων 2010-2013 (Αγορίτσα, Κωνσταντάρα, Παπαδοπούλου & Τζώρτζη, 2012).

Με βάση το εν λόγω Εθνικό Πρόγραμμα, οι πιο πρόσφατες αρχές και στόχοι για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα βρίσκονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης (ΕΣΔ) για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020, το οποίο εισήχθη το 2017 στον απόηχο της τελευταίας σύστασης της Επιτροπής για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών προς την Ελλάδα το 2013 (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001).

Η προσέγγιση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από έμφαση σε νομικά θέματα, ενώ ελάχιστη προσοχή δίνεται σε ποσοτικούς δείκτες. Η παραγωγή δεδομένων με ανάλυση κατά φύλο είναι αρκετά περιορισμένη, αν και ο νέος νόμος 4604/2019 στοχεύει στην ενίσχυση της διάδοσης στατιστικών στοιχείων με

ανάλυση κατά φύλο από τις δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα. Η ισότητα των φύλων - όσον αφορά θέματα όπως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (η πιο πρόσφατη επίσημη εκτίμηση είναι του 2014), οι διαφορές στη συμπεριφορά συνταξιοδότησης, ακόμη και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο - δεν έχει ακόμη τεθεί στο επίκεντρο της πολιτικής συζήτησης (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001).

1.12.1 Νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) δημοσίευσε τον Φεβρουάριο του 2017 το ΕΣΔ 2016-2020 ως οδικό χάρτη για την πολιτική ισότητας των φύλων για τα επόμενα χρόνια. Το σχέδιο βασίζεται στις αρχές και τους στρατηγικούς στόχους που τέθηκαν από το Εθνικό Πρόγραμμα για την Ισότητα των Φύλων 2010-2013 και λαμβάνει ιδιαίτερα υπόψη τις προκλήσεις που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Ως εθνική στρατηγική, καλύπτει όλες τις περιφέρειες. Το Σχέδιο διαρθρώνεται σε έξι τομείς (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου, 2001):

1. Κοινωνική ένταξη των γυναικών που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις,
2. Καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών,
3. Αγορά εργασίας, συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής,
4. Εκπαίδευση, κατάρτιση, στερεότυπα, μέσα μαζικής ενημέρωσης, πολιτισμός, αθλητισμός,
5. Υγεία,
6. Ισότιμη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Το ΕΣΔ 2016-2020 θέτει στόχους και περιγράφει/ προτείνει δράσεις για καθέναν από αυτούς τους έξι τομείς. Περιλαμβάνει ποικίλες οριζόντιες παρεμβάσεις στη δημόσια πολιτική και κάθετες δράσεις/πολιτικές που απευθύνονται σε γυναίκες και άνδρες σε τομείς όπου επικρατούν ανισότητες. Οι δράσεις που περιγράφονται στο ΕΣΔ για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου περιλαμβάνουν:

Προστασία κατά των διακρίσεων λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας (σε συμφωνία με την εργατική νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν την

προστασία κατά των διακρίσεων λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας -Νόμος 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 36 του νόμου 3996/2011),

Δικτύωση με τις αρμόδιες αρχές (Συνήγορος του Πολίτη και Επιθεώρηση Εργασίας) για την παρακολούθηση καταγγελιών για απολύσεις ή διακρίσεις κατά των δικαιωμάτων τεκνοποίησης,

Υπογραφή συμφωνίας συνεργασίας μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και του ΚΕΘΙ (Ερευνητικό Κέντρο για την Ισότητα των Φύλων-Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας), ΕCHR (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης -Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης) και ΓΓΙΦ (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων) για το σχεδιασμό και την παροχή ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, κατάρτισης για εκπαιδευτικούς προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις διακρίσεις λόγω φύλου (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου, 2001).

Ωστόσο, το ΕΣΔ 2016-2020 δεν θέτει συγκεκριμένους στόχους ή δείκτες για την αξιολόγηση των στόχων του. Μια διατομεακή προσέγγιση της ισότητας των φύλων είναι δυνατή στο πλαίσιο του ΕΣΔ 2016-2020, καθώς περιλαμβάνει εστίαση στις γυναίκες που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις (φύλο, αναπηρία, στέρηση προσωπικής ελευθερίας, εμπειρίες φυλάκισης, τοξικομανίας κ.λπ.) και με βάση τον κίνδυνο λόγω συγκεκριμένων καταστάσεων (μακροχρόνια άνεργες γυναίκες, γυναίκες Ρομά, γυναίκες πρόσφυγες, μονογονεϊκές οικογένειες κ.λπ.) Οι δράσεις για την εξυπηρέτηση αυτού του στόχου περιλαμβάνουν:

Η σύνταξη νομοθεσίας, εγκυκλίων κ.λπ. για τις γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες ή που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις και η διατύπωση προτάσεων για καλύτερες νομοθετικές και διοικητικές πρακτικές,

Διερεύνηση, καταγραφή και επεξεργασία των αναγκών των γυναικών Ρομά μέσω μελέτης αξιολόγησης με βάση το φύλο του Προγράμματος Κέντρα Στήριξης Ρομά και Ευάλωτων Κοινωνικών Ομάδων σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση,

Χορήγηση κουπονιών σε παιδικούς σταθμούς για τη φιλοξενία παιδιών Ρομά, άστεγων γυναικών ή γυναικών προσφύγων.

Στο ίδιο μοτίβο κινείται και «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025» στο οποίο ωστόσο δίνεται μεγαλύτερη σημασία σε ειδικές δράσεις για την ισότητα των φύλων με την πιο ενεργητική εμπλοκή ΜΚΟ και της κοινωνίας των πολιτών προκειμένου οι έμφυλες διακρίσεις στην επαγγελματική, κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή να αντιμετωπιστούν με πολλαπλούς τρόπους (Αθανασιάδου, Χ., Σ. Πετροπούλου, Γ. Μιμίκου, 2001).

1.12.2 Ο νόμος 4604/2019 για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Ο νόμος 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, που εγκρίθηκε τον Μάρτιο του 2019, θα μπορούσε να συμβάλει στην προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Ο νόμος προβλέπει νομοθετικά μέτρα για την ενίσχυση του εθνικού μηχανισμού φύλου, καθώς και ποικίλες κυβερνητικές δράσεις που αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Κατά συνέπεια, κάθε υπουργείο θα πρέπει να αναπτύξει ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες για θέματα φύλου για τους σκοπούς της αξιολόγησης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλα τα σχετικά μέτρα και πολιτικές, να αναλύει τις συνέπειες των σχεδίων νόμων μέσω υποχρεωτικών εκτιμήσεων επιπτώσεων σε σχέση με το φύλο- και να δημοσιεύει ηλεκτρονική έκθεση προόδου σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου (Νόμος 4604/2019) .

Ο νόμος ορίζει μια ολοκληρωμένη σειρά μέτρων, μεταξύ των οποίων: χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο στα επίσημα έγγραφα της δημόσιας διοίκησης, διατάξεις κατά των στερεοτύπων και των διακρίσεων λόγω φύλου στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και στις διαφημίσεις, σύστημα ποσόστωσης (τουλάχιστον 40 % γυναίκες υποψήφιες) για κάθε εκλογική περιφέρεια στις βουλευτικές και ευρωπαϊκές εκλογές (η ίδια ρύθμιση υπάρχει ήδη για τις δημοτικές και περιφερειακές εκλογές, νόμος 4555/2018) , και η ίδρυση ενός Αυτόνομου Γραφείου Ισότητας σε κάθε μία από τις 13 περιφέρειες της χώρας (άρθρο 7, ενώ οι Δημοτικές και Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας αναβαθμίζονται στο άρθρο 8). Ο αντίκτυπος του νόμου θα εξαρτηθεί από την εφαρμογή αυτών των πολιτικών, ενώ μέχρι σήμερα υπάρχουν ελάχιστες πληροφορίες για το πώς (και πότε) θα εφαρμοστούν στην πράξη.

Παράλληλα προωθήθηκαν μια σειρά από νομοθετικές παρεμβάσεις εκ των οποίων σταχυολογούνται οι εξής :

Νόμος 4097/2012

Η εν λόγω παρέμβαση αφορά στην εναρμόνιση της εγχώριας νομοθεσίας με την ευρωπαϊκή οδηγία 2010/41 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σύμφωνα με την οποία θεωρείται υποχρεωτική η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στα πλαίσια της άσκησης αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας, και η οποία αναφέρεται στην διασφάλιση των δικαιωμάτων γυναικών σε αποζημίωση και αποκατάσταση όπως και στην υποχρέωση της πολιτείας να θεσπίζει πλαίσιο παροχών που αφορούν στην μητρότητα.

• ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Πρόκειται εδώ για την καθιέρωση :

- Ποσόστωσης ανά φύλο για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα υπηρεσιακά, διοικητικά συμβούλια ή άλλα συλλογικά όργανα της Διοίκησης
 - Ποσόστωσης ανά φύλο στα ψηφοδέλτια των Νομαρχιακών και Δημοτικών Εκλογών με το άρθρο 75, παρ. 1 του Ν.2910/2001 (ΦΕΚ 91/Α'/2.5.2001)
 - , - Ποσόστωσης των δύο φύλων στα ψηφοδέλτια των Δημοτικών και Κοινοτικών εκλογών με το άρθρο 34, παρ. 3 του Ν. 3463/2006 (ΦΕΚ 114/Α'/8.6.2006)
 - Καθιέρωση ποσόστωσης για κάθε φύλο στις Βουλευτικές εκλογές με το άρθρο 34 του π.δ. 26/2012
 - Καθιέρωση ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο στη στελέχωση των εθνικών οργάνων και επιτροπών έρευνας και τεχνολογίας
 - Καθιέρωση ποσόστωσης για κάθε φύλο στις Ευρωεκλογές
- Κυβερνητικές αρμοδιότητες για την προστασία του φύλου

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) ιδρύθηκε το 1985 ως ο κυβερνητικός φορέας με αρμοδιότητα

τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς. Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. αποτελείται από δύο διευθύνσεις και ένα ανεξάρτητο τμήμα που υπάγονταν στο Υπουργείο Εσωτερικών. Η δομή της περιγραφόταν στον οργανισμό του Υπουργείου Εσωτερικών, ιδίως στο Προεδρικό Διάταγμα 141/2017 (ΦΕΚ 180/Α/23-11-2017), το οποίο, ωστόσο, δεν ισχύει πλέον. Τον Ιούλιο του 2019, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Προεδρικού Διατάγματος 81/2019, η ΓΓΙΦ μεταφέρθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και μετονομάστηκε σε Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ.). Μετά τις εκλογές του 2019, η αρμοδιότητα της πρώην ΓΓΓΔΕ μεταφέρθηκε στη νέα Γενική Γραμματεία, μαζί με τις αρμοδιότητες, τις θέσεις, το προσωπικό και τους εποπτευόμενους φορείς της (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1995).

Η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου είναι ο πρωταρχικός στόχος της νέας Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.). Άλλες μορφές διακρίσεων (π.χ. φυλή, εθνικότητα, ηλικία) δεν αντιμετωπίζονται στο ίδιο επίπεδο. Ωστόσο, η διασταύρωση του φύλου με άλλες μορφές διακρίσεων αποτελεί προτεραιότητα της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, προκειμένου να διασφαλιστεί η κοινωνική ένταξη και η ίση μεταχείριση των γυναικών που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις (σύμφωνα με το ΕΣΔ 2016-2020).

Οι πολιτικές περιλαμβάνουν τέσσερις άξονες και αντίστοιχους στόχους: προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και καταπολέμηση του χάσματος ισότητας στην αγορά εργασίας, πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, καταπολέμηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων για τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών μέσω της εκπαίδευσης και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1995).

Επίσης ένας ακόμα κυβερνητικός φορέας για την προάσπιση της ισότητας των φύλων είναι το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων) που συστάθηκε το 2019 βάσει του νόμου 4604 (άρθρο 9), ως συμβουλευτικό όργανο αποτελούμενο από τις πιο αντιπροσωπευτικές γυναικείες και φεμινιστικές οργανώσεις (δύο εκπρόσωποι γυναικών ή φεμινιστικών οργανώσεων, θα αλλάζει σε

κάθε επόμενη σύνθεση), κινήματα και κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και εκπροσώπους της τοπικής αυτοδιοίκησης και ανεξάρτητων αρχών.

Το Συμβούλιο συζητά και αξιολογεί την υφιστάμενη πολιτική για την ισότητα των φύλων, καθώς και προτείνει πολιτικές και δράσεις στη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Το άρθρο 10 του νόμου 4606 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας εισήγαγε επίσης τη δημιουργία ενός Αυτόνομου Γραφείου Ισότητας των Φύλων σε κάθε Υπουργείο. Τα Αυτόνομα Γραφεία Ισότητας των Φύλων έχουν ως αποστολή συλλογή και επεξεργασία δεδομένων σχετικά με την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις πολιτικές του Υπουργείου και διαμόρφωση δεικτών ισότητας των φύλων, τη σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης των επιπτώσεων κάθε νομοσχεδίου σε σχέση με το φύλο- και την παροχή επισκόπησης των δραστηριοτήτων για την ετήσια έκθεση της κυβέρνησης προς το κοινοβούλιο.

Τέλος, ο εθνικός μηχανισμός για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνει το Κέντρο Ερευνών για την Ισότητα των Φύλων (ΚΕΘΙ). Ιδρύθηκε το 1995 και αποτελεί νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Εποπτευόταν από το Υπουργείο Εσωτερικών μέχρι τον Ιούλιο του 2019, οπότε και μεταφέρθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στόχος του είναι η εξάλειψη των διακρίσεων και των ανισοτήτων λόγω φύλου και η προώθηση και διεξαγωγή έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων που καθορίζονται από τη Γενική Γραμματεία. Μια σημαντική συμβολή σε αυτή την κατεύθυνση συνιστά, ο Ανεξάρτητος φορέας ισότητας των φύλων του οποίου οι βασικές αρμοδιότητες αφορούν στην παρακολούθηση και στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο Συνήγορος του Πολίτη είναι υπεύθυνος για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών σε θέματα όπως η πρόσβαση στην απασχόληση, οι συνθήκες εργασίας, η πρόσβαση και η παροχή υπηρεσιών από δημόσιους φορείς.

Σημαντική είναι εδώ η παρέμβαση και δραστηριοποίηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) το οποίο στα πλαίσια της εφαρμογής του νόμου Ν. 3896/2011 και της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, εποπτεύει την εφαρμογή των διατάξεων του εν λόγω νόμου και των σχετικών προβλέψεων της ευρωπαϊκής οδηγίας προκειμένου να παρέχεται ίση αμοιβή για ίση εργασία χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο, να μην υφίστανται έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση και στην εκπαίδευση, να μην έχουν το δικαίωμα οι εργοδότες να

καταγγέλλουν τις συμβάσεις εργασίας με κριτήριο το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, να προστατεύεται η μητρότητα, και τέλος να εφαρμόζεται ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως όπου ύστερα από καταγγελία εργαζόμενης περί έμφυλης διάκρισης το βάρος της απόδειξης της μη ύπαρξης αυτής της διάκρισης την φέρει ο φορέας της εργασίας και όχι η εργαζόμενη (Ν. 3896/2011)

Κεφάλαιο Δεύτερο - Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

2.1 Μελέτες για τη βία στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών παγκοσμίως

Η βία στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών είναι ένα διαδεδομένο ζήτημα σε όλο τον κόσμο, που επηρεάζει τις γυναίκες σε διάφορους κλάδους και κοινωνικοοικονομικά πλαίσια. Μελέτες δείχνουν ότι ένας σημαντικός αριθμός γυναικών βιώνει κάποια μορφή βίας στο χώρο εργασίας τους, που κυμαίνεται από σωματική επίθεση έως ψυχολογική παρενόχληση (Fitzgerald, Drasgow, & Magley, 2018). Για παράδειγμα, μια έρευνα που διεξήχθη από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) υπογράμμισε ότι σχεδόν το 35% των γυναικών παγκοσμίως έχουν βιώσει βία ή παρενόχληση στην εργασία τους, με υψηλότερα ποσοστά ανάδυσης σε περιοχές με ασθενέστερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας (ΔΟΕ, 2020).

Στις δυτικές χώρες, όπου τα κινήματα για την ισότητα των φύλων έχουν αποκτήσει δεσπόζουσα δυναμική, υπάρχει ένας αυξανόμενος όγκος ερευνών που εστιάζουν στην πρόληψη της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, ακόμη και σε αυτές τις περιοχές, η βία στο χώρο εργασίας παραμένει ένα σημαντικό πρόβλημα, το οποίο συχνά επιδεινώνεται από συστημικά/θεσμικά ζητήματα όπως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2015). Από την άλλη πλευρά, στις αναπτυσσόμενες χώρες, η έμφυλη βία αποκτά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά υποστηριζόμενη, από πολιτισμικές νόρμες που διαιωνίζουν την ανισότητα των φύλων και περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών στη δικαιοσύνη (Fawole, 2008). Σε πολλές περιπτώσεις, η έλλειψη νομικών πλαισίων και κοινωνικών δομών υποστήριξης συμβάλλει στην υποδήλωση και την ανάπτυξη και εδραίωση της βίας κατά των γυναικών σε αυτά τα περιβάλλοντα (Heise et al., 2019).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι δυτικές χώρες έχουν γενικά πιο ισχυρή νομική προστασία και οργανωτικές πολιτικές που αποσκοπούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών. Για παράδειγμα, στην Ευρώπη, η οδηγία της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης έχουν θέσει τις βάσεις για ολοκληρωμένες πολιτικές που υποστηρίζουν τα δικαιώματα και την ασφάλεια των γυναικών στην εργασία (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019). Αντίθετα, πολλές χώρες της Αφρικής και της Ασίας δυσκολεύονται με την επιβολή της νομοθεσίας λόγω των περιορισμένων πόρων και των παγιωμένων πατριαρχικών προτύπων, τα οποία συχνά έχουν ως αποτέλεσμα την σιωπηρή αποδοχή της βίας στο χώρο εργασίας και την έλλειψη λογοδοσίας για τους δράστες (WHO, 2017).

Ωστόσο, ορισμένα αναπτυσσόμενα έθνη έχουν κάνει βήματα για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος. Για παράδειγμα, το νομικό πλαίσιο της Νότιας Αφρικής, συμπεριλαμβανομένου του νόμου για την προώθηση της ισότητας και την πρόληψη των αθέμιτων διακρίσεων, έχει συμβάλει καθοριστικά στην παροχή προσφυγής για τα θύματα βίας στο χώρο εργασίας (Muller, 2019). Ωστόσο, παρά τις προόδους αυτές, η αντιμετώπιση του φαινομένου παραμένει πλημμελής και τα πολιτισμικά εμπόδια εξακολουθούν να εμποδίζουν την πρόοδο. Στη Μέση Ανατολή, οι κοινωνικοί και νομικοί περιορισμοί σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό συχνά επιδεινώνουν την ευαλωτότητα των γυναικών, με τις περιπτώσεις έμφυλης βίας να μην καταγγέλλονται, λόγω του φόβου του στιγματισμού, ή των αντιποίνων (Al-Ali & Pratt, 2009).

2.2 Βία κατά των γυναικών σε διαφοροποιημένα εργασιακά περιβάλλοντα

Η φύση και η μορφή της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας μπορεί να διαφέρει σημαντικά ανάλογα με τον κλάδο. Τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, πολλαπλά εταιρικά περιβάλλοντα αναφέρουν συχνά υψηλά επίπεδα βίας στο χώρο εργασίας, αν και οι συγκεκριμένες εκδηλώσεις αυτής της βίας μπορεί να

διαφέρουν (Robbins, 2018). Στην υγειονομική περίθαλψη, για παράδειγμα, οι εργαζόμενες γυναίκες συχνά υφίστανται τόσο σωματική όσο και λεκτική κακοποίηση από τους ιατρούς, τους ασθενείς και τις οικογένειές τους (Chappell & Di Martino, 2006). Ο συναισθηματικός φόρτος που συνεπάγεται ο ρόλος της φροντίδας, σε συνδυασμό με το συχνά υποστελεχωμένο και αγχωτικό περιβάλλον, δημιουργεί συνθήκες όπου η βία μπορεί εύκολα να εμφανιστεί (McPhaul & Lipscomb, 2014).

Ο τρόπος διοίκησης μιας επιχείρησης δημιουργεί όχι μόνο κέρδος σε αυτή, αλλά πιθανώς και κίνητρα για σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών. Η ανισότητα στις αμοιβές και τα κίνητρα για υψηλότερες απολαβές αποτελούν μια μορφή έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας, καθώς αντικατοπτρίζουν και ενισχύουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών. Αυτό το φαινόμενο μπορεί να εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, δημιουργώντας ανισότητες που επηρεάζουν τόσο τις οικονομικές δυνατότητες των γυναικών όσο και την επαγγελματική τους εξέλιξη (International Labour Organization, 2020a). Η κατανομή των bonus είναι συνήθως εργαλείο των προϊσταμένων για να παρενοχλήσει σεξουαλικά τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Οι Lin et al. (2014) στην έρευνα τους διαπίστευσαν ότι η ανάγκη για bonus παραγωγικότητας των γυναικών, δημιουργούσε ευκαιρίες για παρενόχληση από τους διευθυντές της επιχείρησης.

Στον τομέα της εκπαίδευσης, οι γυναίκες γίνονται συχνά στόχος παρενόχλησης και εκφοβισμού τόσο από συναδέλφους όσο και από μαθητές. Αυτό είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο στην δευτεροβάθμια αλλά και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπου οι ανισορροπίες ισχύος μεταξύ διδασκόντων και προσωπικού ή μεταξύ διδασκόντων και μαθητών/φοιτητών μπορούν να δημιουργήσουν περιβάλλοντα ευεπίφορα στην κακοποίηση (Sandler, 1991). Τα εταιρικά περιβάλλοντα, από την άλλη πλευρά, τείνουν να βλέπουν περισσότερες περιπτώσεις ψυχολογικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου του εκφοβισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης, που συχνά διαπράττονται από όσους βρίσκονται σε θέση ισχύος (Rospenda, 2002).

Ορισμένα εργασιακά περιβάλλοντα είναι εγγενώς πιο ευάλωτα στη βία κατά των γυναικών λόγω της δομής τους και της φύσης της εργασίας. Ο τομέας της μαύρης οικονομίας για παράδειγμα, αποτελεί ιδιαίτερη πρόκληση, καθώς συχνά στερείται ρυθμιστικής εποπτείας, γεγονός που καθιστά δύσκολο για τις γυναίκες να καταγγείλουν τη βία ή να προσφύγουν σε ένδικα μέσα (Chen, 2012). Οι γυναίκες που εργάζονται σε άτυπα περιβάλλοντα, όπως η οικιακή εργασία, υφίστανται συχνά διάφορες μορφές

κακοποίησης, με περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες υποστήριξης ή νομικής προστασίας (ILO, 2016).

Τα απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας παρουσιάζουν επίσης ιδιαίτερες προκλήσεις. Η απομόνωση που συνεπάγεται η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να επιδεινώσει τον αντίκτυπο της ψυχολογικής βίας, όπως ο διαδικτυακός εκφοβισμός ή η παρενόχληση, καθώς οι γυναίκες μπορεί να αισθάνονται ότι δεν έχουν δίκτυο υποστήριξης στο οποίο να μπορούν να απευθυνθούν (West, Foster, Levin, & Edmison, 2014). Επιπλέον, η μη ύπαρξη ορίων μεταξύ επαγγελματικής και οικιακής ζωής σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα μπορεί να οδηγήσει σε καταστάσεις όπου η ενδοοικογενειακή βία διαχέεται στο εργασιακό περιβάλλον, περιπλέκοντας περαιτέρω το ζήτημα (Campbell, 2020).

2.3 Επιπτώσεις της έμφυλης βίας στο χώρο εργασίας

Η βία στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών έχει βαθιές ψυχολογικές επιπτώσεις, που συχνά οδηγούν σε χρόνια στρες, άγχος, κατάθλιψη και διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD). Οι γυναίκες που υφίστανται επανειλημμένη βία ή παρενόχληση στην εργασία τους μπορεί να παρουσιάσουν επιδείνωση της ψυχικής τους υγείας, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί ως σοβαρό άγχος, κρίσεις πανικού και καταθλιπτικά επεισόδια (LaMontagne, Keegel, Vallance, Ostry, & Wolfe, 2008). Η ψυχολογική επιβάρυνση συχνά επιδεινώνεται από τον στιγματισμό και τις συμπεριφορές τρομοκρατίας των θυμάτων που επικρατούν σε πολλούς χώρους εργασίας, οι οποίες μπορεί να αποτρέπουν τις γυναίκες από το να αναζητήσουν βοήθεια (Fitzgerald & Cortina, 2018).

Οι έρευνες καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στην ανάπτυξη PTSD. Μελέτες έχουν δείξει ότι ο αντίκτυπος ενός τέτοιου τραύματος είναι συγκρίσιμος με αυτόν που βιώνουν τα θύματα βίαιων εγκλημάτων, οδηγώντας σε μακροχρόνιες ψυχολογικές συνέπειες (Willness, Steel, & Lee, 2007). Επιπλέον, η βία στο χώρο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε κατάχρηση ουσιών ως μηχανισμό αντιμετώπισης, επιδεινώνοντας περαιτέρω τα προβλήματα ψυχικής υγείας (Rospenda, 2002).

Οι οικονομικές συνέπειες της βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών είναι σημαντικές. Οι γυναίκες που υφίστανται βία στην εργασία τους είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν την εργασία τους, είτε οικειοθελώς είτε λόγω πίεσης από τους εργοδότες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε παρατεταμένες περιόδους ανεργίας, στασιμότητα της σταδιοδρομίας και μείωση των αποδοχών κατά τη διάρκεια της ζωής τους (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2017). Επιπλέον, η βία στο χώρο εργασίας μπορεί να συμβάλει στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, καθώς οι γυναίκες που υφίστανται παρενόχληση ή βία μπορεί να αναγκαστούν να αναλάβουν χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας ή να απωλέσουν προαγωγές λόγω της ψυχολογικής και σωματικής επιβάρυνσης από τη βία (Hoel, Sparks, & Cooper, 2001).

Εκτός από τις ατομικές οικονομικές απώλειες, η βία στο χώρο εργασίας έχει ευρύτερες οικονομικές επιπτώσεις για τους οργανισμούς και την κοινωνία. Οι εταιρείες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν αυξημένο κόστος που σχετίζεται με απουσίες, μειωμένη παραγωγικότητα και υψηλότερα ποσοστά κύκλου εργασιών (Cortina & Berdahl, 2008). Επιπλέον, η οικονομική επιβάρυνση από τη βία στο χώρο εργασίας επεκτείνεται στα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης και στις κοινωνικές υπηρεσίες, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπίσουν τις σωματικές και ψυχολογικές συνέπειες που αντιμετωπίζουν τα θύματα (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2017).

Ο κοινωνικός αντίκτυπος της βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών συχνά επεκτείνεται πέρα από το άτομο, επηρεάζοντας την οικογενειακή δυναμική, τις κοινωνικές σχέσεις και τη συνοχή της κοινότητας. Οι γυναίκες που βιώνουν βία στην εργασία τους μπορεί να αποσυρθούν από την κοινωνική ζωή λόγω συναισθημάτων ντροπής, αμηχανίας ή φόβου (Fitzgerald & Cortina, 2018). Αυτή η κοινωνική απομόνωση μπορεί να επιδεινώσει τον ψυχολογικό αντίκτυπο της βίας, οδηγώντας σε έναν φαύλο κύκλο κατάθλιψης και απόσυρσης (Houle et al., 2011).

Επιπλέον, η βία στον χώρο εργασίας μπορεί να επιβαρύνει τις οικογενειακές σχέσεις. Οι γυναίκες που μεταφέρουν το εργασιακό άγχος και το τραύμα στο σπίτι τους μπορεί να δυσκολεύονται να διατηρήσουν υγιείς οικογενειακές δυναμικές, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις εντός του οικογενειακού περιβάλλοντος (Kelly, 2004). Το στίγμα που συνδέεται με την θυματοποίηση στο χώρο εργασίας μπορεί επίσης να οδηγήσει σε κοινωνικό αποκλεισμό (Davis & Glass, 2011).

2.4 Αντιδράσεις στη βία στο χώρο εργασίας

Οι οργανωτικές πολιτικές είναι καθοριστικής σημασίας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Οι αποτελεσματικές πολιτικές περιλαμβάνουν συνήθως σαφείς ορισμούς για το τι συνιστά βία ή παρενόχληση, διαδικασίες για την αναφορά περιστατικών και προστασία από αντίποινα (Chappell & Di Martino, 2006). Επιπλέον, οι οργανισμοί που προωθούν ενεργά μια κουλτούρα σεβασμού και μηδενικής ανοχής στη βία τείνουν να έχουν χαμηλότερα ποσοστά αναφερόμενων περιστατικών (Salin, 2003). Τα προγράμματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τη βία στο χώρο εργασίας και την προώθηση της παρέμβασης των παρευρισκομένων μπορεί επίσης να είναι αποτελεσματικά στη μείωση των περιστατικών βίας (Tinkler, 2012).

Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα των οργανωτικών πολιτικών εξαρτάται συχνά από την επιβολή τους. Μελέτες έχουν δείξει ότι όταν οι πολιτικές δεν εφαρμόζονται με συνέπεια ή όταν υπάρχει έλλειψη δέσμευσης της ηγεσίας, μπορεί να αποτύχουν να προστατεύσουν τις γυναίκες από τη βία (Ragins & Cornwell, 2001). Αντίθετα, οι οργανισμοί που ενσωματώνουν στις πολιτικές τους προσεγγίσεις με ευαισθησία ως προς το φύλο και εμπλέκουν ενεργά τις γυναίκες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τείνουν να βλέπουν καλύτερα αποτελέσματα στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας (Heise, 2011).

Οι κυβερνήσεις και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ) διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Οι κυβερνήσεις είναι υπεύθυνες για τη δημιουργία και την επιβολή νόμων που προστατεύουν τις γυναίκες από τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, η εφαρμογή του Νόμου περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (OSHA) στις Ηνωμένες Πολιτείες και παρόμοιων κανονισμών σε άλλες χώρες έχει παράσχει ένα νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας (Schat, Frone, & Kelloway, 2006).

Οι ΜΚΟ, από την άλλη πλευρά, επικεντρώνονται στη συνηγορία, την ευαισθητοποίηση και την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης για τα θύματα βίας στον

χώρο εργασίας. Οργανώσεις όπως η UN Women και τοπικές ομάδες υπεράσπισης εργάζονται για την εκπαίδευση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών στο χώρο εργασίας και τη σημασία της διατήρησης ενός ασφαλούς και με σεβασμό εργασιακού περιβάλλοντος (Heise, 2011). Επιπλέον, οι ΜΚΟ παρέχουν συχνά νομική συνδρομή και συμβουλευτικές υπηρεσίες στα θύματα, βοηθώντας τα να περιηγηθούν στη συχνά πολύπλοκη διαδικασία αναζήτησης δικαιοσύνης (Zippel, 2006).

Υπάρχουν πολυάριθμα παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, εταιρείες που έχουν εφαρμόσει ολοκληρωμένα προγράμματα ασφάλειας στο χώρο εργασίας, που περιλαμβάνουν σαφείς μηχανισμούς αναφοράς και τακτική εκπαίδευση, έχουν παρατηρήσει μείωση των περιστατικών βίας (Salin, 2003). Επιπλέον, οι οργανισμοί που προωθούν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και διασφαλίζουν την ποικιλομορφία σε όλα τα επίπεδα διοίκησης είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών (Ragins & Cornwell, 2001).

Οι επιτυχημένες μελέτες περιπτώσεων αφορούν πρωτοβουλίες όπου οι οργανισμοί συνεργάστηκαν με ΜΚΟ για την παροχή κατάρτισης και πόρων για τους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα τη σημαντική βελτίωση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ικανοποίησης των εργαζομένων (Heise, 2011). Επιπλέον, κυβερνητικά προγράμματα που επικεντρώνονται τόσο στην πρόληψη όσο και στην αντιμετώπιση, όπως η πρωτοβουλία Safe Work Australia, έχουν επιδείξει αποτελεσματικότητα στη μείωση της βίας στο χώρο εργασίας μέσω ενός συνδυασμού ρυθμίσεων, εκπαίδευσης και επιβολής (Schat, Frone, & Kelloway, 2006).

Κεφάλαιο Τρίτο – Πρότυπα και Ρόλοι

3.1 Ανάλυση των προτύπων βίας κατά των γυναικών σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα

Η βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο εκδηλώνεται με διάφορες μορφές, που κυμαίνονται από ανεπαίσθητες πράξεις παρενόχλησης έως απροκάλυπτη σωματική ή σεξουαλική βία. Αυτές οι πράξεις βίας είναι συχνά θεσμικά αποδεκτές, αντανακλώντας ευρύτερες κοινωνικές συμπεριφορές απέναντι στις γυναίκες. Έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες σε ορισμένους τομείς, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η φιλοξενία και το λιανικό εμπόριο, είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στη βία στο χώρο εργασίας (McDonald, 2022). Μελέτες έχουν επίσης δείξει ότι η βία κατά των γυναικών δεν κατανέμεται ομοιόμορφα στα διάφορα οργανωτικά επίπεδα. Οι γυναίκες σε χαμηλότερα αμειβόμενες και λιγότερο ασφαλείς θέσεις εργασίας είναι πιο πιθανό να βιώσουν βία, γεγονός που αντικατοπτρίζει τις ανισορροπίες εξουσίας που ενυπάρχουν σε αυτούς τους ρόλους (Johnson & Gardiner, 2023). Επιπλέον, σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες όπως οι κατασκευές και η μεταποίηση, οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν όχι μόνο σωματική βία αλλά και ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση, η οποία επιδεινώνεται από τη μάτσο κουλτούρα του κλάδου (Smith & Khan, 2023).

Η αυξημένη και εκτεταμένη βία κατά των γυναικών σε ορισμένους τομείς μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της φύσης της εργασίας, της δημογραφικής σύνθεσης του εργατικού δυναμικού και της εργασιακής κουλτούρας (Robbins, 2018). Για παράδειγμα, τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη και η φιλοξενία απαιτούν εκτεταμένες αλληλεπιδράσεις πρόσωπο με πρόσωπο, συχνά σε καταστάσεις υψηλού στρες, οι οποίες μπορεί να κλιμακωθούν σε βία. Επιπλέον, οι θέσεις εργασίας σε αυτούς τους τομείς είναι συχνά χαμηλότερα αμειβόμενες και έχουν λιγότερη εργασιακή ασφάλεια λειτουργούν υπονομευτικά για τις γυναίκες στο να καταγγείλουν τη βία που βιώνουν (Hanmer & Mayhew, 2022).

Οι ανδροκρατούμενοι τομείς τείνουν επίσης να έχουν υψηλότερα ποσοστά βίας κατά των γυναικών λόγω των παγιωμένων έμφυλων προτύπων και μοτίβων συμπεριφοράς. Σε αυτά τα περιβάλλοντα, οι γυναίκες συχνά θεωρούνται «ξένο σώμα», γεγονός που οδηγεί σε απεχθείς συνθήκες εργασίας, όπου η βία και η παρενόχληση χρησιμοποιούνται ως εργαλεία για την ενίσχυση της ανδρικής κυριαρχίας (Taylor, 2023). Επιπλέον, σε κλάδους όπου εκτιμάται η σωματική δύναμη, οι γυναίκες μπορεί να υποστούν βία ως μέσο υπονόμευσης των επαγγελματικών τους ικανοτήτων (Thompson & Hart, 2023).

3.2 Η εργασιακή κουλτούρα και ο ρόλος της στη διαίωνιση της βίας

Η εργασιακή κουλτούρα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο είτε στη διαίωνιση είτε στην άμβλυνση της βίας κατά των γυναικών. Μια κουλτούρα που ανέχεται τη βία και την παρενόχληση δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου η εν λόγω συμπεριφορά υιοθετείται ως έλλογη στάση και συμπεριφορά. Σε οργανισμούς όπου η επιθετική συμπεριφορά γίνεται ανεκτή ή όπου υπάρχει έλλειψη λογοδοσίας, η βία είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί (Jackson & Sillito, 2023). Για παράδειγμα, μια μελέτη των Thompson και Hart (2023) διαπίστωσε ότι οι χώροι εργασίας με ιεραρχική, αυταρχική δομή ήταν πιο επιρρεπείς σε περιστατικά βίας, καθώς οι εργαζόμενοι ένιωθαν ότι δεν είχαν τη δυνατότητα να αμφισβητήσουν την συμπεριφορά των ανωτέρων τους.

Αντίθετα, οι οργανισμοί που προωθούν την ισότητα των φύλων και διαθέτουν σαφείς πολιτικές κατά της βίας και της παρενόχλησης τείνουν να αναφέρουν λιγότερα περιστατικά βίας στο χώρο εργασίας. Τέτοια περιβάλλοντα προάγουν τον σεβασμό και την ισότητα, καθιστώντας δυσκολότερο η έμφυλη βία να γίνει ανεκτή (Smith & Khan, 2023). Επιπλέον, οι χώροι εργασίας που παρέχουν εκπαίδευση σχετικά με την αναγνώριση και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης είναι καλύτερα δομημένοι για την προστασία των εργαζομένων τους (Williams, 2022).

Η δυναμική της εξουσίας και οι ιεραρχικές δομές εντός των οργανισμών μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην εμφάνιση βίας κατά των γυναικών. Σε πολλούς χώρους εργασίας, οι άνδρες καταλαμβάνουν την πλειονότητα των ηγετικών ρόλων,

δημιουργώντας μια ανισορροπία ισχύος που μπορεί να αξιοποιηθεί για τη διαιώνιση της βίας (Johnson & Gardiner, 2023). Αυτή η ανισορροπία ισχύος είναι ιδιαίτερα εμφανής σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, όπου οι δράστες κατέχουν συχνά υψηλότερες θέσεις από τα θύματά τους, καθιστώντας δύσκολο για τις γυναίκες να καταγγείλουν τα περιστατικά χωρίς να φοβούνται πιθανές μη αναστρέψιμες συνέπειες για την επαγγελματική τους πορεία (Smith & Khan, 2023).

Οι έμφυλοι ρόλοι και τα στερεότυπα παίζουν επίσης ρόλο στη διαιώνιση της βίας κατά των γυναικών. Οι κοινωνικές προσδοκίες ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι υποτακτικές ή ότι είναι λιγότερο ικανές από τους άνδρες μπορεί να οδηγήσουν σε πρακτικές διακρίσεων και βία στον εργασιακό χώρο (Taylor, 2023). Αυτά τα στερεότυπα μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιζήμια σε ανδροκρατούμενα εταιρικά περιβάλλοντα, όπου οι γυναίκες μπορεί να υποστούν βία ως μέσο ενίσχυσης των παραδοσιακών ρόλων των φύλων (Boyle & Wallis, 2021).. Στο χώρο εργασίας, οι γυναίκες που ανήκουν σε περιθωριοποιημένες φυλετικές ή κοινωνικοοικονομικές ομάδες αντιμετωπίζουν συχνά πολλαπλές διακρίσεις και βία. Για παράδειγμα, όπως ήδη ελέχθη οι μαύρες γυναίκες είναι πιο πιθανό να βιώσουν ρατσιστική σεξουαλική παρενόχληση, όπου η φυλή τους χρησιμοποιείται ως βάση για υποτιμητική και βίαιη συμπεριφορά (Williams, 2022).

Ομοίως, οι γυναίκες από χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο μπορεί να έχουν λιγότερους πόρους και λιγότερο κοινωνικό κεφάλαιο, γεγονός που καθιστά δυσκολότερο για αυτές να αμφισβητήσουν τη βία ή να αναζητήσουν νομική υποστήριξη (Hanmer & Mayhew, 2022). Η συνάντηση λοιπόν, της φυλής, της τάξης και του φύλου δημιουργεί στρώματα ευαλωτότητας, όπου ορισμένες ομάδες γυναικών πλήττονται δυσανάλογα από τη βία στο χώρο εργασίας (Jackson & Sillito, 2023).

Η εργασιακή κουλτούρα, ως το σύνολο των αξιών, των πεποιθήσεων, των συμπεριφορών και των πρακτικών που χαρακτηρίζουν έναν εργασιακό χώρο, μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο στη διαιώνιση της βίας. Ας εξετάσουμε μερικούς από τους τρόπους με τους οποίους αυτό συμβαίνει (Hanmer & Mayhew, 2022):

1. Τολμηρότητα και επιθετικότητα ως αξίες:

- **Ατομικισμός:** Όταν η επιτυχία ενός ατόμου προέχει σε βάρος της ομαδικής συνεργασίας, ενθαρρύνεται ένας ανταγωνιστικός και επιθετικός τρόπος λειτουργίας.

- **Ιεραρχία εξουσίας:** Μια αυστηρή ιεραρχία μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές συμπεριφορές από τους ανώτερους προς τους υφισταμένους.
- **Πίεση για αποτελέσματα:** Όταν η απόδοση τίθεται πάνω από όλα, οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται την ανάγκη να υιοθετήσουν επιθετικές τακτικές για να επιτύχουν.

2. Ανοχή στη βία:

- **Σιωπή:** Όταν οι εργαζόμενοι φοβούνται να αναφέρουν περιστατικά βίας, δημιουργείται ένα κλίμα ανοχής που ενθαρρύνει την επανάληψή τους.
- **Νομίζω ότι ξέρω καλύτερα:** Οι έμπειροι εργαζόμενοι μπορεί να θεωρούν φυσιολογικές ορισμένες επιθετικές συμπεριφορές, ενισχύοντας έτσι την κουλτούρα της βίας.
- **Αποδυνάμωση των θυμάτων:** Τα θύματα βίας συχνά στιγματίζονται και απομονώνονται, γεγονός που τα αποτρέπει από το να ζητήσουν βοήθεια.

3. Έλλειψη σαφών κανόνων και διαδικασιών:

- **Ασαφείς ρόλοι:** Όταν οι ρόλοι και οι ευθύνες δεν είναι καλά ορισμένα, αυξάνεται η πιθανότητα για συγκρούσεις και παρεξηγήσεις.
- **Απουσία διαδικασιών για την αντιμετώπιση της βίας:** Χωρίς σαφείς διαδικασίες για την αναφορά και την διερεύνηση περιστατικών βίας, τα θύματα αισθάνονται ανασφαλή και οι δράστες ατιμώρητοι.

4. Παράγοντες που ενισχύουν τη βία:

- **Στρες:** Ένα υπερβολικά απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να αυξήσει τα επίπεδα στρες και να οδηγήσει σε εκρήξεις θυμού.
- **Διακρίσεις:** Οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας ή άλλων χαρακτηριστικών δημιουργούν ένα τοξικό περιβάλλον που ευνοεί τη βία.
- **Κακή επικοινωνία:** Η ανεπαρκής επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε παρεξηγήσεις και συγκρούσεις.

Πώς μπορούμε να αλλάξουμε αυτήν την κατάσταση;

- **Καταπολέμηση των στερεοτύπων:** Προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας.
- **Ενίσχυση της επικοινωνίας:** Δημιουργία ανοιχτών καναλιών επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων.
- **Εκπαίδευση:** Παροχή εκπαίδευσης σε θέματα βίας στον εργασιακό χώρο.
- **Σαφείς κανόνες και διαδικασίες:** Εφαρμογή σαφών κανόνων και διαδικασιών για την αντιμετώπιση της βίας.
- **Μηδενική ανοχή στη βία:** Δημιουργία μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής στη βία.

Η αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας είναι μια μακροχρόνια διαδικασία που απαιτεί τη συμμετοχή όλων των μερών. Μόνο με τη συνεργασία εργοδοτών, εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούμε να δημιουργήσουμε εργασιακούς χώρους που είναι ασφαλείς και χωρίς βία.

3.3 Κριτική ανάλυση των υφιστάμενων νομικών πλαισίων και οργανωτικών πολιτικών

Τα υφιστάμενα νομικά πλαίσια και οι οργανωτικές πολιτικές για τη βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο έχουν κάνει σημαντικά βήματα για την αντιμετώπιση του ζητήματος, ωστόσο μένουν πολλά να γίνουν ακόμη. Για παράδειγμα, ενώ πολλές χώρες διαθέτουν νόμους κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, η εφαρμογή και η επιβολή αυτών των νόμων είναι συχνά ανεπαρκής, οδηγώντας σε κενά στην προστασία των θυμάτων (McDonald, 2022). Σε ορισμένες περιπτώσεις, το βάρος της απόδειξης που επιβάλλεται στα θύματα είναι τόσο υψηλό που τα αποθαρρύνει από το να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους (Johnson & Gardiner, 2023).

Ένα από τα σημαντικότερα κενά στις τρέχουσες προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας κατά γυναικών είναι η έλλειψη ολοκληρωμένων,

προληπτικών στρατηγικών που να στοχεύουν στα βαθύτερα αίτια της βίας. Ενώ πολλοί οργανισμοί διαθέτουν πολιτικές κατά της παρενόχλησης και της βίας, αυτές συχνά επικεντρώνονται σε τιμωρητικά μέτρα και όχι στην πρόληψη. Υπάρχει ανάγκη για πιο ολιστικές προσεγγίσεις που περιλαμβάνουν όχι μόνο πειθαρχικά μέτρα αλλά και προσπάθειες για την αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας και την αντιμετώπιση συστημικών ζητημάτων, όπως οι ανισορροπίες εξουσίας και οι έμφυλες νόρμες (Smith & Khan, 2023).

Μια άλλη σημαντική πρόκληση είναι η υποδήλωση της βίας. Πολλές γυναίκες δεν καταγγέλλουν περιστατικά λόγω του φόβου των αντιποίνων, της έλλειψης εμπιστοσύνης στη διαδικασία καταγγελίας ή της ανησυχίας ότι θα στιγματιστούν ή θα κατηγορηθούν οι ίδιες (Jackson & Sillito, 2023). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε κλάδους όπου η εργασιακή ασφάλεια είναι χαμηλή ή όπου υπάρχει έντονη διαφορά ισχύος μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Σε τέτοια περιβάλλοντα, ακόμη και όταν υπάρχουν σχετικές πολιτικές, μπορεί να είναι αναποτελεσματικές εάν οι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται ασφαλείς ή δεν υποστηρίζονται επαρκώς (Hanmer & Mayhew, 2022).

Η διάρθρωση της φυλής, της τάξης και του φύλου δημιουργεί επίσης προκλήσεις στην αντιμετώπιση της βίας στον χώρο εργασίας. Οι τρέχουσες πολιτικές συχνά δεν λαμβάνουν υπόψη τις σύνθετες εμπειρίες των γυναικών που αντιμετωπίζουν πολλαπλές μορφές διακρίσεων. Χωρίς την αντιμετώπιση αυτών των πολυεπίπεδων παραγόντων, οι πολιτικές μπορεί να είναι ανεπαρκείς για την προστασία όλων των γυναικών στον εργασιακό χώρο (Taylor, 2023). Τέλος, η εφαρμογή των υφιστάμενων νόμων και πολιτικών είναι συχνά ασυνεπής, οδηγώντας σε κενά στην προστασία. Σε πολλές περιπτώσεις, το νομικό πλαίσιο μπορεί να υπάρχει, αλλά λόγω έλλειψης πόρων, κατάρτισης ή δέσμευσης, δεν εφαρμόζεται αποτελεσματικά. Αυτό μπορεί να αφήσει τα θύματα χωρίς προσφυγή και να επιτρέψει στους δράστες να δρουν ατιμώρητα (Boyle & Wallis, 2021).

Τα ευρήματα της παρούσας ανάλυσης αναδεικνύουν την ανάγκη για πιο ισχυρές, προληπτικές πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Οι μελλοντικές πολιτικές θα πρέπει να εστιάζουν όχι μόνο σε τιμωρητικά μέτρα αλλά και στην πρόληψη και την πολιτισμική αλλαγή. Αυτό περιλαμβάνει τη δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς που σέβονται και

εκτιμούν όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής ή τάξης (Thompson & Hart, 2023).

Οι πολιτικές θα πρέπει επίσης να δίνουν προτεραιότητα στην ενδυνάμωση των γυναικών, ιδίως εκείνων που βρίσκονται σε ευάλωτες θέσεις. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την ενίσχυση των μηχανισμών καταγγελίας, τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας όσων καταγγέλλουν την έμφυλη βία και την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών, όπως συμβουλευτική και νομική συνδρομή (McDonald, 2022). Επιπλέον, τα προγράμματα κατάρτισης που εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους σχετικά με τις μορφές βίας στο χώρο εργασίας και τον τρόπο πρόληψής τους θα πρέπει να είναι υποχρεωτικά σε όλους τους οργανισμούς (Smith & Khan, 2023).

Υπάρχει επίσης ανάγκη για πιο στοχευμένες πολιτικές που απευθύνονται στις ειδικές ανάγκες των περιθωριοποιημένων ομάδων. Για παράδειγμα, οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές για την υποστήριξη των μαύρων γυναικών και εκείνων που προέρχονται από χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα, οι οποίες μπορεί να αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις στον εργασιακό χώρο (Williams, 2022). Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει προγράμματα καθοδήγησης, πρωτοβουλίες ποικιλομορφίας και ένταξης και πολιτικές που αντιμετωπίζουν τη διατομεακή φύση της βίας στο χώρο εργασίας (Jackson & Sillito, 2023).

Για τους οργανισμούς, είναι σημαντικό να υιοθετήσουν μια πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι στη βία και την παρενόχληση, υποστηριζόμενη από σαφείς διαδικασίες αναφοράς και αντιμετώπισης των περιστατικών. Θα πρέπει να παρέχεται τακτική εκπαίδευση σε αυτά τα θέματα και οι οργανισμοί θα πρέπει να προωθούν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που αποθαρρύνει τη βία και στηρίζει τα θύματα (Thompson & Hart, 2023). Επιπλέον, οι οργανισμοί θα πρέπει να εφαρμόζουν τακτικούς ελέγχους και αξιολογήσεις για να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές τους είναι αποτελεσματικές και ότι τυχόν περιστατικά βίας αντιμετωπίζονται κατάλληλα (Smith & Khan, 2023).

Οι κυβερνήσεις διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του νομικού πλαισίου για την ασφάλεια στο χώρο εργασίας και την ισότητα των φύλων. Θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι νόμοι κατά της βίας στο χώρο εργασίας είναι ολοκληρωμένοι,

εφαρμόζονται με συνέπεια και περιλαμβάνουν διατάξεις για την προστασία των περιθωριοποιημένων ομάδων. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει επίσης να παρέχουν πόρους για τα θύματα, όπως νομική βοήθεια και συμβουλευτικές υπηρεσίες, και να υποστηρίζουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού για την αλλαγή της κοινωνικής στάσης απέναντι στη βία λόγω φύλου (McDonald, 2022).

Οι διεθνείς οργανισμοί, όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και τα Ηνωμένα Έθνη, θα πρέπει να συνεχίσουν να υποστηρίζουν τη θέσπιση παγκόσμιων προτύπων για τη βία στο χώρο εργασίας και να υποστηρίζουν τα κράτη μέλη στην εφαρμογή αυτών των προτύπων (Robbins, 2018). Αυτό περιλαμβάνει την παροχή τεχνικής βοήθειας, τη διεξαγωγή ερευνών και τη διευκόλυνση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των χωρών (Hanmer & Mayhew, 2022). Επιπλέον, οι διεθνείς οργανισμοί θα πρέπει να προωθήσουν την υιοθέτηση συμβάσεων και συνθηκών που προστατεύουν τους εργαζόμενους από τη βία και την παρενόχληση, διασφαλίζοντας ότι τα μέσα αυτά επικυρώνονται και εφαρμόζονται ευρέως (Taylor, 2023).

Κεφάλαιο Τέταρτο – Μελέτες και Πολιτικές

4.1 Μελέτες περιπτώσεων

Τα τελευταία χρόνια, πολυάριθμες πολύκροτες υποθέσεις βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας έχουν κινήσει την προσοχή στο εν λόγω ζήτημα. Οι υποθέσεις αυτές ποικίλλουν ως προς την έκταση και τον αντίκτυπό τους, ενώ συχνά περιλαμβάνουν πολύπλοκες νομικές διαδικασίες, εκτεταμένη κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης και ευρεία δημόσια συζήτηση.

Μια τέτοια υπόθεση είναι η αγωγή κατά του Χάρβεϊ Γουάινστιν, πρώην παραγωγού του Χόλυγουντ, ο οποίος κατηγορήθηκε από πολλές γυναίκες για σεξουαλική παρενόχληση και επίθεση στο χώρο εργασίας. Η υπόθεση αυτή, που καλύφθηκε ευρέως από τα μέσα ενημέρωσης, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην άνοδο του κινήματος #MeToo, το οποίο ενθάρρυνε τις γυναίκες παγκοσμίως να μοιραστούν τις εμπειρίες τους σχετικά με τη σεξουαλική βία και παρενόχληση (Sims, 2021). Τα νομικά αποτελέσματα περιλάμβαναν την καταδίκη του Γουάινστιν σε φυλάκιση 23 ετών, σηματοδοτώντας μια σημαντική νίκη για όσες γυναίκες βίωσαν έμφυλη βία στο χώρο εργασίας. Η υπόθεση αυτή ανέδειξε τη συστημική φύση της σεξουαλικής βίας σε ορισμένες βιομηχανίες και την ανάγκη για ισχυρούς μηχανισμούς για την απόδοση ευθυνών στους δράστες.

Μια άλλη σημαντική υπόθεση είναι αυτή της Uber, όπου πολλές γυναίκες κινητοποιήθηκαν για να καταγγείλουν σεξουαλική παρενόχληση και διακρίσεις λόγω φύλου εντός της εταιρείας. Η κάλυψη αυτής της υπόθεσης από τα μέσα ενημέρωσης αποκάλυψε μια τοξική εργασιακή κουλτούρα, η οποία τελικά οδήγησε στην παραίτηση του διευθύνοντος συμβούλου της Uber και στην εφαρμογή νέων πολιτικών με στόχο την πρόληψη μελλοντικών περιστατικών (Kessler, 2022). Η υπόθεση της Uber αναδεικνύει τη σημασία της οργανωτικής ηγεσίας στη διαμόρφωση της εργασιακής κουλτούρας και τον ρόλο των μέσων ενημέρωσης στην ανάδειξη τέτοιων ζητημάτων.

Από αυτές τις περιπτώσεις μπορούν να εξαχθούν διάφορα βασικά συμπεράσματα. Πρώτον, η κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τη βία στο χώρο εργασίας και στην απόδοση ευθυνών σε οργανισμούς και άτομα. Δεύτερον, τα νομικά αποτελέσματα αυτών των υποθέσεων καταδεικνύουν τη σημασία της ύπαρξης ενός ισχυρού νομικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας. Τέλος, οι υποθέσεις αυτές καταδεικνύουν την ανάγκη οι οργανισμοί να αντιμετωπίζουν και να προλαμβάνουν προληπτικά τη βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο μέσω ολοκληρωμένων πολιτικών, προγραμμάτων κατάρτισης και δέσμευσης για την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμό και ασφάλεια.

Η βία στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών εκδηλώνεται με διαφορετικό τρόπο σε διάφορους τομείς, επηρεαζόμενη από τη φύση της εργασίας, την οργανωτική κουλτούρα και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού. Μια προσεκτικότερη εξέταση συγκεκριμένων κλάδων αποκαλύπτει μοναδικές προκλήσεις και την αποτελεσματικότητα διαφορετικών οργανωτικών αντιδράσεων.

Στον χρηματοπιστωτικό τομέα, ο οποίος παραδοσιακά είναι ανδροκρατούμενος, οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν μορφές βίας στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων. Μια μελέτη του Peterson (2023) υπογράμμισε την επικράτηση τέτοιων περιστατικών στην επενδυτική τραπεζική, όπου η πίεση για συμμόρφωση σε μια ανταγωνιστική, κουλτούρα αρρενωπότητας που οδηγεί συχνά στην περιθωριοποίηση των γυναικών. Ως απόκριση σε αυτά τα φαινόμενα, ορισμένα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα έχουν εφαρμόσει πολιτικές μηδενικής ανοχής και υποχρεωτική εκπαίδευση σχετικά με την ευαισθησία σε θέματα φύλου. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων ποικίλλει, με ορισμένους οργανισμούς να αναφέρουν βελτιώσεις στην εργασιακή κουλτούρα, ενώ άλλοι εξακολουθούν να παλεύουν με τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις λόγω φύλου.

Ο κλάδος της τεχνολογίας, ένας άλλος τομέας γνωστός για τις ανισορροπίες μεταξύ των φύλων, έχει επίσης αναδείξει πολυάριθμες περιπτώσεις βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών. Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα είναι το περιστατικό του 2017 με το "Google Memo", όπου ένα εσωτερικό υπόμνημα που αμφισβητούσε τις δυνατότητες των γυναικών σε ρόλους τεχνολογίας προκάλεσε οργή και οδήγησε σε μια ευρύτερη

συζήτηση σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου στον κλάδο (Smith, 2022). Σε απάντηση, η Google και άλλες εταιρείες τεχνολογίας ξεκίνησαν πρωτοβουλίες με στόχο την προώθηση της ποικιλομορφίας και της ενσωμάτωσης, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων καθοδήγησης για γυναίκες και προσπαθειών για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Παρά τις προσπάθειες αυτές, οι προκλήσεις παραμένουν, ιδίως όσον αφορά την αλλαγή της κουλτούρας που διαιωνίζει τη βία και τις διακρίσεις λόγω φύλου.

Ο τομέας λιανικού εμπορίου, ο οποίος απασχολεί μεγάλο αριθμό γυναικών, παρουσιάζει διαφορετικές προκλήσεις. Εδώ, η βία στο χώρο εργασίας παίρνει συχνά τη μορφή παρενόχλησης από τους πελάτες, με τις εργαζόμενες στο λιανικό εμπόριο να αναφέρουν συχνά περιστατικά λεκτικής κακοποίησης και ανάρμοστης συμπεριφοράς από πελάτες (Jones & Brown, 2021). Ως αντίδραση, ορισμένες εταιρείες λιανικής πώλησης έχουν εισαγάγει πολιτικές που εξουσιοδοτούν τους εργαζόμενους να αρνούνται την εξυπηρέτηση σε καταχρηστικούς πελάτες και έχουν αυξήσει τα μέτρα ασφαλείας στα καταστήματα. Ενώ αυτές οι αντιδράσεις ήταν αποτελεσματικές σε ορισμένες περιπτώσεις, ο παροδικός χαρακτήρας της απασχόλησης στο λιανικό εμπόριο και η εστίαση στην ικανοποίηση των πελατών μπορεί μερικές φορές να υπονομεύσει αυτές τις προσπάθειες.

Η αποτελεσματικότητα των οργανωτικών απαντήσεων στη βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας ποικίλλει από τομέα σε τομέα. Στα χρηματοοικονομικά και την τεχνολογία, όπου η κουλτούρα στο χώρο εργασίας είναι βαθιά ριζωμένη, η αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών απαιτεί συνεχή προσπάθεια και δέσμευση από την ηγεσία. Αντίθετα, οι αντιδράσεις του τομέα του λιανικού εμπορίου τείνουν να επικεντρώνονται περισσότερο σε άμεσα, πρακτικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, αντανakλώντας τη διαφορετική φύση της βίας που αντιμετωπίζεται. Συνολικά, το κλειδί για την αποτελεσματική παρέμβαση έγκειται στην κατανόηση του ειδικού πλαισίου κάθε τομέα και στην ανάλογη προσαρμογή των απαντήσεων.

4.2 Συγκριτικές μελέτες σε διαφοροποιημένα εθνικά περιβάλλοντα

Η σύγκριση του ζητήματος της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας μεταξύ διαφορετικών χωρών νομικών πλαισίων και πολιτισμών αποκαλύπτει σημαντικές διαφορές τόσο στην προώθηση της βίας αυτής, όσο και στην αποτελεσματικότητα των αντιδράσεων. Οι διαφορές αυτές μπορούν να αποδοθούν στις πολιτισμικές στάσεις απέναντι στο φύλο, στα νομικά πλαίσια και στο επίπεδο ευαισθητοποίησης και συνηγορίας σε κάθε κοινωνία. Ακριβώς για αυτό στην παρούσα μελέτη επιλέγονται εθνικά περιβάλλοντα με διαφοροποιημένο πλαίσιο αξιών και προτύπων.

Ηνωμένες Πολιτείες- Σουηδία

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η βία στους χώρους εργασίας κατά των γυναικών είναι ένα σημαντικό ζήτημα, με πολυάριθμες υποθέσεις να φέρνουν το πρόβλημα στο προσκήνιο της συζήτησης. Το νομικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένου του νόμου για τα πολιτικά δικαιώματα, παρέχει μηχανισμούς για τις γυναίκες να ζητήσουν αποζημίωση για παρενόχληση και διακρίσεις στον χώρο εργασίας (Johnson, 2023). Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα αυτών των νόμων εξαρτάται συχνά από την προθυμία των θυμάτων να εμφανιστούν και την ικανότητα των οργανισμών να επιβάλλουν αποτελεσματικά τις πολιτικές.

Αντίθετα, η Σουηδία, προτάσσοντας διαχρονικά την ισχυρή δέσμευσή της στην ισότητα των φύλων, έχει εφαρμόσει εκτεταμένη νομική προστασία για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένου του νόμου περί διακρίσεων και του νόμου περί εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτοί οι νόμοι όχι μόνο αντιμετωπίζουν τη βία στο χώρο εργασίας, αλλά προωθούν επίσης μια κουλτούρα ισότητας και σεβασμού, η οποία αντικατοπτρίζεται στη σχετικά χαμηλότερη συχνότητα εμφάνισης βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών στη Σουηδία σε σύγκριση με τις Ηνωμένες Πολιτείες (Lindström & Sundström, 2022). Επιπλέον, η εστίαση της Σουηδίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι πολιτικές γονικής άδειας υποστηρίζουν περαιτέρω μια εργασιακή κουλτούρα που εκτιμά και προστατεύει τις γυναίκες.

Ινδία-Ιαπωνία Στην Ινδία, η βία στους χώρους εργασίας κατά των γυναικών αποτελεί σημαντικό ζήτημα, ιδίως σε τομείς όπως η γεωργία, η μεταποίηση και η οικιακή εργασία. Η θέσπιση του νόμου για τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας το 2013, αποτέλεσε ορόσημο για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, αλλά η εφαρμογή του παραμένει μερική, ιδίως στους αγροτικούς και στους άτυπους τομείς της οικονομίας (Sharma, 2023). Πολιτιστικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των παραδοσιακών ρόλων των φύλων και του στίγματος που συνδέεται με την καταγγελία της βίας, περιπλέκουν περαιτέρω τις προσπάθειες για την προστασία των γυναικών στο χώρο εργασίας.

Η Ιαπωνία αντιμετωπίζει παρόμοιες προκλήσεις, με τη βία στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών να συνδέεται συχνά με βαθιά ριζωμένες πολιτιστικές νόρμες που δίνουν έμφαση στη συμμόρφωση και την ιεραρχία. Παρόλο που η Ιαπωνία διαθέτει νόμους κατά της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όπως ο νόμος για τη διασφάλιση, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, οι κοινωνικές νόρμες και τα συνεπαγόμενα στερεότυπα συχνά αποθαρρύνουν τις γυναίκες από το να καταγγείλουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης (Tanaka, 2023). Οι πρόσφατες προσπάθειες για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων περιλαμβάνουν κυβερνητικές πρωτοβουλίες για την ευαισθητοποίηση και την προώθηση της ισότητας των φύλων, αλλά η πρόοδος είναι εξαιρετικά αργή.

4.3 Προτάσεις πολιτικής

Ενίσχυση νόμων και κανονισμών

Για την αποτελεσματική καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας η ενίσχυση των υφιστάμενων νομικών πλαισίων. Οι ισχύοντες νόμοι, αν και σημαντικοί, συχνά στερούνται της εξειδίκευσης ή των μηχανισμών επιβολής που απαιτούνται για την ολοκληρωμένη προστασία των γυναικών. Μια προσέγγιση είναι η διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της νομοθεσίας ώστε να καλύπτει όλες τις μορφές βίας στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής και οικονομικής κακοποίησης, και όχι μόνο της σωματικής και

σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, οι νόμοι θα πρέπει να επιβάλλουν αυστηρότερες ποινές για τη μη συμμόρφωση και να παρέχουν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους μηχανισμούς αναφοράς και τη νομική προσφυγή των θυμάτων.

Για παράδειγμα, η επέκταση νόμων όπως ο νόμος για τη βία κατά των γυναικών (Violence Against Women Act - VAWA) στις Ηνωμένες Πολιτείες μπορεί να περιλαμβάνει διατάξεις για τη βία στο χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας ότι η προστασία επεκτείνεται πέρα από τα πλαίσια της ενδοοικογενειακής βίας (National Network to End Domestic Violence, 2021). Ομοίως, οι χώρες με αναδυόμενες οικονομίες θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την υιοθέτηση διεθνών συμβάσεων, όπως η Σύμβαση αριθ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), η οποία αναγνωρίζει το δικαίωμα του καθενός να εργάζεται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση (ΔΟΕ, 2019).

Οι νέες πολιτικές θα πρέπει να επικεντρωθούν στη δημιουργία μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής για τη βία στο χώρο εργασίας τόσο σε οργανωτικό όσο και σε κυβερνητικό επίπεδο. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής πολιτικών που απαιτούν από όλους τους εργοδότες, ανεξαρτήτως μεγέθους, να θεσπίσουν ολοκληρωμένες πολιτικές κατά της βίας και της παρενόχλησης. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει υποχρεωτικά να περιλαμβάνουν τακτική εκπαίδευση, διαφανείς διαδικασίες αναφοράς και περιοδικές αναθεωρήσεις για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητάς τους.

Σε οργανωτικό επίπεδο, οι πολιτικές θα πρέπει να ενσωματωθούν στις βασικές επιχειρησιακές διαδικασίες. Για παράδειγμα, η συμπερίληψη ρητρών κατά της παρενόχλησης στα συμβόλαια και στις αξιολογήσεις απόδοσης θα μπορούσε να λειτουργήσει αποτρεπτικά κατά των παραπτώματων. Κυβερνητικά κίνητρα, όπως φορολογικές ελαφρύνσεις ή δημόσια αναγνώριση, θα μπορούσαν να προσφέρονται σε οργανισμούς που επιδεικνύουν υποδειγματικές πρακτικές για την πρόληψη και τη διαχείριση της βίας στο χώρο εργασίας.

Οι οργανισμοί θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να συνεργάζονται με ενώσεις εργαζομένων, ομάδες γυναικών και ΜΚΟ για την ανάπτυξη πολιτικών που όχι μόνο

θα είναι ολοκληρωμένες αλλά και θα αντικατοπτρίζουν τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού (Smith & Duggan, 2023).

Οι οργανισμοί πρέπει να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για την πρόληψη της βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών, δημιουργώντας ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την καθιέρωση σαφών πολιτικών που καθορίζουν τι συνιστά βία και παρενόχληση, μαζί με την περιγραφή των συνεπειών μιας τέτοιας συμπεριφοράς. Οι πολιτικές θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν διατάξεις για την ανώνυμη καταγγελία για την προστασία των θυμάτων από αντίποινα.

Οι τακτικές αξιολογήσεις κινδύνου μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό πιθανών πηγών βίας στον χώρο εργασίας, και να επιτρέψουν στους οργανισμούς να λάβουν προληπτικά μέτρα. Επιπλέον, οι οργανισμοί θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές τους κατά της βίας κοινοποιούνται αποτελεσματικά σε όλους τους εργαζόμενους, με έμφαση στη διαθεσιμότητα υπηρεσιών υποστήριξης και μηχανισμών αναφοράς (Dawson et al., 2022).

Τα αποτελεσματικά προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης είναι απαραίτητα για την καλλιέργεια μιας κουλτούρας που δεν ανέχεται τη βία. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να είναι υποχρεωτικά για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της διοίκησης, και θα πρέπει να καλύπτουν θέματα όπως ο εντοπισμός των διαφόρων μορφών βίας, η παρέμβαση των παρευρισκομένων και οι νομικές επιπτώσεις της βίας στο χώρο εργασίας.

Τα διαδραστικά εργαστήρια και η εκπαίδευση βάσει σεναρίων μπορούν να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά στο να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τις επιπτώσεις της βίας και τη σημασία ενός χώρου εργασίας με σεβασμό. Επιπλέον, θα πρέπει να διεξάγονται περιοδικά μαθήματα επανεκπαίδευσης για να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν ενήμεροι για τις πολιτικές και τις ευθύνες τους (Johnson, 2022).

Οι οργανισμοί πρέπει επίσης να δημιουργήσουν ισχυρά συστήματα υποστήριξης για τα θύματα βίας στο χώρο εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή πρόσβασης σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, νομική βοήθεια και ιατρική υποστήριξη. Είναι ζωτικής

σημασίας για τις οργανώσεις να διασφαλίσουν ότι τα θύματα αισθάνονται ασφάλεια για να καταγγείλουν περιστατικά χωρίς το φόβο αντιποίνων ή στιγματισμού.

Η δημιουργία συνεργασιών με εξωτερικούς οργανισμούς υποστήριξης, όπως καταφύγια γυναικών ή ομάδες νομικής υπεράσπισης, μπορεί να παρέχει πρόσθετους πόρους για τα θύματα. Επιπλέον, οι οργανισμοί θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής προγραμμάτων υποστήριξης από ομοτίμους, όπου εκπαιδευμένοι υπάλληλοι μπορούν να προσφέρουν βοήθεια και καθοδήγηση στα θύματα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελίας και αποκατάστασης (Miller et al., 2023).

Αν και έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στην κατανόηση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας, αρκετοί τομείς απαιτούν περαιτέρω διερεύνηση. Για παράδειγμα, υπάρχει ανάγκη για περισσότερη έρευνα σχετικά με τη διασταύρωση της φυλής, της τάξης και του φύλου στη βία στο χώρο εργασίας. Η κατανόηση της αλληλεπίδρασης αυτών των παραγόντων μπορεί να δώσει πληροφορίες για τις μοναδικές ευπάθειες που αντιμετωπίζουν διάφορες ομάδες γυναικών και να ενημερώσει για πιο στοχευμένες παρεμβάσεις.

Επιπλέον, η έρευνα θα πρέπει επίσης να επικεντρωθεί στον αντίκτυπο της βίας στο χώρο εργασίας στην πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών και στη μακροπρόθεσμη ψυχολογική υγεία. Οι διαχρονικές μελέτες θα μπορούσαν να προσφέρουν πολύτιμα δεδομένα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η έκθεση στη βία στο χώρο εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική και προσωπική ζωή των γυναικών με την πάροδο του χρόνου (Chamberlain et al., 2023).

Υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη να διερευνηθεί ο αντίκτυπος της βίας στο χώρο εργασίας σε μη παραδοσιακά εργασιακά περιβάλλοντα, όπως τα απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας, οι πλατφόρμες gig economy και οι άτυποι τομείς της οικονομίας. Η πανδημία COVID-19 έχει επιταχύνει τη στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία, εγείροντας ανησυχίες σχετικά με το ενδεχόμενο βίας σε ψηφιακούς χώρους εργασίας, όπως η διαδικτυακή παρενόχληση και ο διαδικτυακός εκφοβισμός.

Επιπλέον, η έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει την αποτελεσματικότητα διαφορετικών στρατηγικών παρέμβασης σε διάφορα πολιτισμικά και οργανωτικά πλαίσια. Συγκριτικές μελέτες που εξετάζουν την επιτυχία διαφορετικών προσεγγίσεων

στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας μπορούν να παράσχουν πολύτιμα διδάγματα για παγκόσμιες βέλτιστες πρακτικές (Williams & Green, 2022).

Συμπερασματικά, η ενίσχυση των νομικών πλαισίων, η εφαρμογή ολοκληρωμένων οργανωτικών στρατηγικών και η προώθηση της συνεχούς έρευνας αποτελούν κρίσιμα βήματα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Υιοθετώντας μια πολύπλευρη προσέγγιση που αντιμετωπίζει τα βαθύτερα αίτια και στηρίζει τα θύματα, μπορούμε να δημιουργήσουμε ασφαλέστερα, και πιο δίκαια εργασιακά περιβάλλοντα για όλους.

Κεφάλαιο Πέμπτο – Πρόληψη και Επιπτώσεις

5.1 Ανάλυση των επιπτώσεων της έμφυλης βίας στους χώρους εργασίας

Οι επιπτώσεις της βίας κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι βαθιές και πολύπλευρες, επηρεάζοντας όχι μόνο τα θύματα αλλά και το ευρύτερο οργανωτικό περιβάλλον και την κοινωνία εν γένει. Η παρούσα ενότητα διερευνά τις ψυχολογικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες αυτής της βίας και τον τρόπο με τον οποίο οι επιπτώσεις αυτές αποκρυσταλλώνονται σε διάφορα επίπεδα της κοινωνίας.

1. Ψυχολογικές επιπτώσεις

Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της βίας στο χώρο εργασίας στις γυναίκες είναι σοβαρές και διαρκείς. Τα θύματα αντιμετωπίζουν συχνά μια σειρά από προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως άγχος, κατάθλιψη και διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD). Μελέτες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες που υφίστανται βία στο χώρο εργασίας είναι πιο πιθανό να υποφέρουν από μακροχρόνια ψυχολογική δυσφορία, η οποία μπορεί να επηρεάσει σοβαρά την ικανότητά τους να λειτουργούν τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο (Smith et al., 2022). Επιπλέον, το τραύμα που συνδέεται με την εν λόγω βία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της αυτοεκτίμησης και της επιδεινώνοντας περαιτέρω τις προκλήσεις ψυχικής υγείας του θύματος (Brown & Turner, 2021).

Επιπλέον, ο φόβος της διαπόμπευσης ή της περαιτέρω θυματοποίησης συχνά αποτρέπει τις γυναίκες από το να καταγγείλουν περιστατικά βίας, οδηγώντας σε αίσθημα αδυναμίας και απομόνωσης. Αυτή η έλλειψη υποστήριξης μπορεί να επιτείνει την ψυχολογική βλάβη, καθιστώντας δυσκολότερη την επανένταξη των θυμάτων στον εργασιακό χώρο (Jones & Robinson, 2020). Η σωρευτική ψυχολογική επιβάρυνση από τη βία στο χώρο εργασίας μπορεί επίσης να οδηγήσει σε μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης και σε μεγαλύτερη πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης,

μειώνοντας περαιτέρω την ποιότητα ζωής και τις επαγγελματικές προοπτικές του θύματος.

2. Οικονομικές επιπτώσεις

Οι οικονομικές συνέπειες της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι εξίσου σημαντικές, τόσο για τα εμπλεκόμενα άτομα όσο και για τους οργανισμούς για τους οποίους εργάζονται. Τα θύματα βίας στο χώρο εργασίας συχνά βιώνουν μειωμένη παραγωγικότητα λόγω της ψυχικής και σωματικής επιβάρυνσης από τις εμπειρίες τους. Αυτή η μείωση της παραγωγικότητας μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένες αποδοχές, περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε απώλεια εργασίας (Wilson et al., 2023). Η οικονομική αστάθεια που προκύπτει από αυτά τα αποτελέσματα μπορεί να έχει διαρκή αντίκτυπο στις οικονομική ευημερία του θύματος, επιδεινώνοντας τις μισθολογικές διαφορές λόγω φύλου και συμβάλλοντας στη μακροχρόνια φτώχεια (Anderson, 2021).

Για τους οργανισμούς, η βία στους χώρους εργασίας κατά των γυναικών μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο κόστος που σχετίζεται με τις απουσίες, τον κύκλο εργασιών και τις νομικές ευθύνες. Οι εργοδότες μπορεί να βρεθούν αντιμέτωποι με νομικές συνέπειες εάν διαπιστωθεί ότι δεν τήρησαν την δέσμευσή τους να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από τη βία, γεγονός που οδηγεί σε σημαντικές οικονομικές κυρώσεις (Miller & Davis, 2021). Επιπλέον, οι οργανισμοί που δεν αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τη βία στο χώρο εργασίας μπορεί να υποστούν ζημία στη φήμη τους, οδηγώντας σε απώλεια πελατών, και δυνητικών εργαζομένων, επηρεάζοντας περαιτέρω το τελικό τους αποτέλεσμα (Johnson, 2022).

3. Κοινωνικές επιπτώσεις

Οι κοινωνικές επιπτώσεις της βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών εκτείνονται πέρα από το ατομικό και το οργανωτικό επίπεδο, επηρεάζοντας τις κοινότητες και την κοινωνία στο σύνολό της. Η βία στον εργασιακό χώρο μπορεί να διαιωνίσει και να ενισχύσει επιβλαβείς έμφυλες νόρμες και στερεότυπα, συμβάλλοντας σε μια κουλτούρα ανισότητας και διακρίσεων (Parker & Smith, 2020). Αυτή η κουλτούρα δεν επηρεάζει μόνο τα θύματα, αλλά επηρεάζει και την ευρύτερη κοινωνική στάση απέναντι στο φύλο και τη βία, δυσχεραίνοντας την επίτευξη της ισότητας των φύλων (Thompson & Edwards, 2021).

Επιπλέον, η κανονικοποίηση της βίας στον εργασιακό χώρο μπορεί να οδηγήσει σε ευρύτερη αποδοχή της βίας σε άλλους τομείς της ζωής, όπως στο σπίτι ή σε δημόσιους χώρους. Αυτή η κανονικοποίηση διαιωνίζει έναν κύκλο βίας που μπορεί να είναι δύσκολο να σπάσει, επηρεάζοντας πολλές γενιές και συμβάλλοντας σε μια διάχυτη κουλτούρα φόβου και καταπίεσης (Lewis & Walker, 2023). Το κοινωνικό κόστος αυτού του κύκλου είναι τεράστιο, οδηγώντας σε μια κοινωνία που είναι λιγότερο ασφαλής, και λιγότερο δίκαιη για όλα τα μέλη της.

5.2 Οι επιπτώσεις της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο

Η έμφυλη βία στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα με πολλαπλές επιπτώσεις στις γυναίκες, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία γενικότερα. Οι επιπτώσεις αυτές είναι πολυεπίπεδες και επεκτείνονται πέρα από το άμεσο θύμα, αφήνοντας βαθιά σημάδια στην ψυχική και σωματική υγεία των γυναικών, στην επαγγελματική τους εξέλιξη και στην οικονομική τους ευημερία (Lewis & Walker, 2023).

Επιπτώσεις στην Ψυχική και Σωματική Υγεία των Θυμάτων

- **Ψυχολογικές διαταραχές:** Άγχος, κατάθλιψη, διαταραχές ύπνου, μετατραυματικό στρες είναι μερικές από τις πιο συχνές ψυχολογικές επιπτώσεις.
- **Σωματικά προβλήματα:** Χρόνια πονοκέφαλοι, προβλήματα στο γαστρεντερικό σύστημα, αύξηση του κινδύνου για καρδιαγγειακά νοσήματα είναι μερικά από τα σωματικά συμπτώματα που συχνά συνοδεύουν την έμφυλη βία.
- **Τραυματισμοί:** Σε σοβαρές περιπτώσεις, η έμφυλη βία μπορεί να οδηγήσει σε σωματικούς τραυματισμούς.

Επιπτώσεις στην Επαγγελματική Εξέλιξη

- **Μείωση της παραγωγικότητας:** Οι γυναίκες που βιώνουν έμφυλη βία στον εργασιακό χώρο είναι λιγότερο παραγωγικές λόγω των ψυχολογικών και σωματικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.
- **Δυσκολία στην καριέρα:** Η έμφυλη βία μπορεί να οδηγήσει σε στασιμότητα στην καριέρα, απώλεια προαγωγών και δυσκολία στην εύρεση νέας εργασίας.
- **Φόβος για αναφορά:** Πολλές γυναίκες διστάζουν να αναφέρουν περιστατικά βίας φοβούμενοι ότι θα αντιμετωπίσουν αντίποινα ή ότι δεν θα πιστευτούν.

Επιπτώσεις στην Οικονομική Ευημερία

- **Απώλεια εισοδήματος:** Η έμφυλη βία μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια εισοδήματος λόγω απουσιών από την εργασία, αλλαγής εργασίας ή ακόμα και απώλειας της εργασίας.
- **Οικονομική εξάρτηση:** Η έμφυλη βία μπορεί να αυξήσει την οικονομική εξάρτηση των γυναικών από τους δράστες ή από άλλα άτομα.

Επιπτώσεις στις Επιχειρήσεις

- **Απώλεια ταλέντων:** Οι επιχειρήσεις που δεν αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά την έμφυλη βία μπορεί να χάσουν ταλαντούχες εργαζόμενες.
- **Μείωση της παραγωγικότητας:** Η έμφυλη βία μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα και ποιότητα εργασίας.
- **Κόστος για την επιχείρηση:** Οι νομικές διαδικασίες, οι αποζημιώσεις και η κακή φήμη που μπορεί να αποκτήσει μια επιχείρηση λόγω περιστατικών έμφυλης βίας έχουν σημαντικό οικονομικό κόστος.
- **Κοινωνική αποδοκιμασία:** Οι επιχειρήσεις που δεν αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά την έμφυλη βία μπορεί να αντιμετωπίσουν κοινωνική αποδοκιμασία και μποϊκοτάζ.

Επιπτώσεις στην Κοινωνία

- **Ενίσχυση των ανισοτήτων φύλου:** Η έμφυλη βία ενισχύει τις ανισότητες φύλου και περιορίζει τις ευκαιρίες των γυναικών.
- **Απώλεια κοινωνικού κεφαλαίου:** Η έμφυλη βία υπονομεύει την εμπιστοσύνη μεταξύ των ανθρώπων και αποδυναμώνει τους κοινωνικούς δεσμούς.

Για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η έμφυλη βία στον εργασιακό χώρο απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση που να περιλαμβάνει (Thompson & Edwards, 2021).:

- **Πρόληψη:** Εκπαίδευση των εργαζομένων, δημιουργία πολιτικών μηδενικής ανοχής στην έμφυλη βία, ενθάρρυνση της αναφοράς περιστατικών.
- **Διαχείριση:** Εφαρμογή αποτελεσματικών διαδικασιών για την διερεύνηση και την αντιμετώπιση των καταγγελιών.
- **Υποστήριξη των θυμάτων:** Παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και νομικής βοήθειας στα θύματα.
- **Συνεργασία με φορείς:** Συνεργασία με κυβερνητικούς φορείς, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και εργοδότες για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

5.3 Τα οφέλη από την πρόληψη της έμφυλης βίας

Η πρόληψη της βίας κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο δεν αντιμετωπίζει μόνο τις άμεσες βλάβες που προκαλούνται από την εν λόγω βία, αλλά προσφέρει επίσης πολυάριθμα οφέλη που επεκτείνονται πέρα από το άτομο και στους οργανισμούς και στην κοινωνία γενικότερα. Η παρούσα ενότητα διερευνά αυτά τα οφέλη, υπογραμμίζοντας πώς οι προληπτικές στρατηγικές πρόληψης μπορούν να οδηγήσουν

σε βελτιωμένα αποτελέσματα ψυχικής υγείας, αυξημένες οικονομικές επιδόσεις και ευρύτερη κοινωνική πρόοδο.

1. Βελτιωμένα αποτελέσματα ψυχικής υγείας

Ένα από τα πιο άμεσα οφέλη της πρόληψης της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι ο θετικός αντίκτυπος στην ψυχική υγεία. Όταν η βία προλαμβάνεται αποτελεσματικά, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να βιώσουν το ψυχολογικό τραύμα που συνδέεται με την εν λόγω βία, οδηγώντας σε καλύτερα αποτελέσματα για την ψυχική υγεία (Garcia & Clark, 2022). Αυτή η βελτίωση της ψυχικής υγείας όχι μόνο βελτιώνει την ποιότητα ζωής των εμπλεκόμενων ατόμων, αλλά συμβάλλει επίσης σε ένα πιο θετικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια, εκτίμηση και ενδυνάμωση (Evans & White, 2021).

Επιπλέον, οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην πρόληψη της βίας είναι πιο πιθανό να εφαρμόζουν ολοκληρωμένα συστήματα υποστήριξης της ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένων συμβουλευτικών υπηρεσιών, προγραμμάτων διαχείρισης του άγχους και προγραμμάτων υποστήριξης εργαζομένων. Αυτές οι υπηρεσίες μπορούν να παρέχουν κρίσιμη υποστήριξη στους εργαζόμενους, βοηθώντας τους να διαχειριστούν το άγχος, να αναπτύξουν ανθεκτικότητα και να διατηρήσουν την ψυχική τους υγεία σε ένα δύσκολο εργασιακό περιβάλλον (Foster & Bennett, 2023). Με τη σειρά του, ένα ψυχικά υγιές εργατικό δυναμικό είναι πιο παραγωγικό, και δημιουργικό, οδηγώντας σε καλύτερες συνολικές οργανωτικές επιδόσεις (Adams, 2021).

2. Ενισχυμένες οικονομικές επιδόσεις

Η πρόληψη της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας προσφέρει επίσης σημαντικά οικονομικά οφέλη. Οι οργανισμοί που αντιμετωπίζουν και προλαμβάνουν αποτελεσματικά τη βία είναι πιθανό να εμφανίσουν χαμηλότερα ποσοστά απουσιών, κύκλου εργασιών και συναφούς κόστους (Martin & Lee, 2020). Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ασφαλείς και υποστηριζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στους εργοδότες τους, μειώνοντας το κόστος που σχετίζεται με την πρόσληψη και την εκπαίδευση νέου προσωπικού (Carter & Hill, 2022). Επιπλέον, μια θετική εργασιακή κουλτούρα που δίνει προτεραιότητα στην ασφάλεια και τον σεβασμό μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, οδηγώντας σε καλύτερες οικονομικές επιδόσεις για τον οργανισμό (Stevenson & Harper, 2021).

Από μια ευρύτερη οικονομική προοπτική, η πρόληψη της βίας στο χώρο εργασίας συμβάλλει στην ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, βοηθώντας στην κάλυψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων και στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (Lewis, 2021). Όταν οι γυναίκες είναι σε θέση να εργάζονται σε περιβάλλοντα απαλλαγμένα από βία και παρενόχληση, είναι πιο πιθανό να αξιοποιήσουν πλήρως τις δεξιότητές τους, συμβάλλοντας στη συνολική οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη (Watson & Black, 2022). Αυτή η αυξημένη οικονομική συμμετοχή ωφελεί επίσης την κοινωνία στο σύνολό της, οδηγώντας σε υψηλότερα επίπεδα εισοδήματος, φορολογικών εσόδων και οικονομικής σταθερότητας (Johnson & Phillips, 2023).

3. Ευρύτερη κοινωνική πρόοδος

Τα οφέλη από την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας εκτείνονται πέρα από το οικονομικό και ψυχολογικό πεδίο, συμβάλλοντας στην ευρύτερη κοινωνική πρόοδο. Με τη δημιουργία ασφαλέστερων, χωρίς αποκλεισμούς εργασιακών περιβαλλόντων, οι οργανισμοί μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην αλλαγή των επιβλαβών προτύπων και στερεοτύπων των φύλων (Thompson & Taylor, 2022). Αυτή η αλλαγή δεν ωφελεί μόνο τις γυναίκες, αλλά προωθεί επίσης μια πιο δίκαιη και ισότιμη κοινωνία, όπου τα άτομα όλων των φύλων είναι σε θέση να συμμετέχουν πλήρως και ισότιμα σε όλες τις πτυχές της ζωής (Anderson & Brown, 2023).

Επιπλέον, η πρόληψη της βίας στο χώρο εργασίας μπορεί να συμβάλει στο να διαρραγεί ο κύκλος της βίας που συχνά επεκτείνεται πέραν του χώρου εργασίας και σε άλλους τομείς της ζωής. Όταν οι οργανισμοί παίρνουν θέση κατά της βίας, στέλνουν ένα ισχυρό μήνυμα στους υπαλλήλους τους, στις κοινότητές τους και στην κοινωνία γενικότερα ότι η βία είναι απαράδεκτη σε οποιαδήποτε μορφή ή περιβάλλον (Garcia & Miller, 2022). Το μήνυμα αυτό μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών, μειώνοντας την επικράτηση της βίας στην κοινωνία και συμβάλλοντας σε μια κουλτούρα ειρήνης, σεβασμού και ισότητας (Lewis & Martin, 2021).

Τέλος, η πρόληψη της βίας στο χώρο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε ισχυρότερες, πιο ανθεκτικές κοινότητες. Όταν οι γυναίκες είναι σε θέση να εργάζονται σε περιβάλλοντα απαλλαγμένα από τη βία, είναι πιο πιθανό να συμμετάσχουν σε κοινοτικές

δραστηριότητες, εθελοντισμό και συμμετοχή στα κοινά (Smith & White, 2023). Αυτή η εμπλοκή όχι μόνο ενισχύει τους κοινωνικούς δεσμούς, αλλά και συμβάλλει στη συνολική ευημερία και συνοχή της κοινότητας, καθιστώντας την ένα καλύτερο μέρος για όλα τα μέλη της να ζουν και να ευημερούν (Evans & Bennett, 2021).

Κεφάλαιο Έκτο - Μεθοδολογία έρευνας

6.1 Σχεδιασμός της έρευνας

Ο ερευνητικός σχεδιασμός είναι μια κρίσιμη πτυχή κάθε μελέτης, καθώς παρέχει ένα δομημένο σχέδιο που καθοδηγεί την έρευνα. Για την παρούσα μελέτη σχετικά με τη βία κατά των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, θα χρησιμοποιηθεί μια προσέγγιση μικτών μεθόδων. Οι μικτές μέθοδοι συνδυάζουν τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές ερευνητικές τεχνικές, επιτρέποντας την πληρέστερη κατανόηση του υπό μελέτη φαινομένου (Creswell & Creswell, 2018).

Τα ποσοτικά δεδομένα θα συλλεχθούν μέσω δομημένων ερευνών για την ποσοτικοποίηση των μοτίβων της βίας στο χώρο εργασίας. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει τη γενίκευση και τη στατιστική ανάλυση, παρέχοντας μια ευρεία εικόνα του ζητήματος (Bryman, 2016). Αντίθετα, τα ποιοτικά δεδομένα θα συγκεντρωθούν μέσω ανάλυσης μελετών περίπτωσης, επιτρέποντας μια πιο διαφοροποιημένη διερεύνηση των ατομικών εμπειριών, των αντιλήψεων και των πλαίσιακών παραγόντων που συμβάλλουν στη βία στον εργασιακό χώρο (Merriam & Tisdell, 2015).

Το σκεπτικό για την υιοθέτηση ενός σχεδιασμού μικτών μεθόδων έγκειται στην ικανότητά του να αντισταθμίζει τις αδυναμίες που συνεπάγεται η χρήση μόνο ποσοτικών ή μόνο ποιοτικών μεθόδων. Ενώ οι ποσοτικές μέθοδοι παρέχουν ευρύτητα, μπορεί να χάσουν το βάθος και το πλαίσιο που αποτυπώνουν οι ποιοτικές μέθοδοι. Αντίθετα, οι ποιοτικές μέθοδοι προσφέρουν πλούσιες, λεπτομερείς γνώσεις, αλλά μπορεί να μην έχουν τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων σε μεγαλύτερο πληθυσμό. Έτσι, ο συνδυασμός και των δύο μεθόδων ενισχύει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των ερευνητικών αποτελεσμάτων (Plano Clark & Ivankova, 2016).

6.2 Ηθικοί προβληματισμοί

Δεδομένης της ευαίσθητης φύσης του θέματος της έρευνας, οι **ηθικοί προβληματισμοί** είναι υψίστης σημασίας.

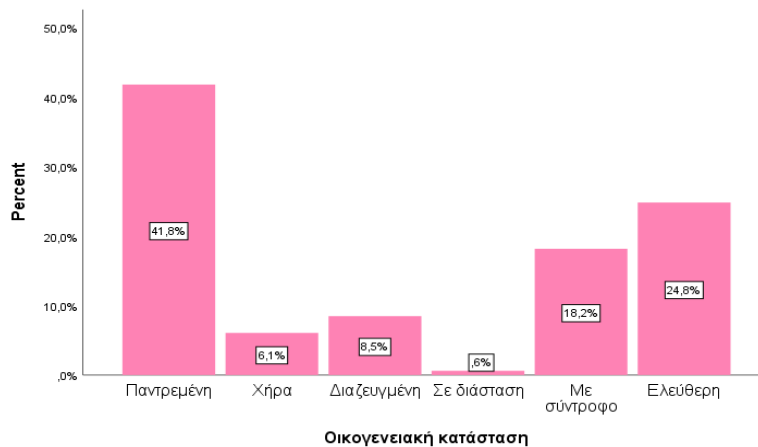
- **Συναίνεση μετά από ενημέρωση:** Όλοι οι συμμετέχοντες θα είναι πλήρως ενημερωμένοι σχετικά με το σκοπό της μελέτης, τις εμπλεκόμενες διαδικασίες, τα δικαιώματά τους ως συμμετέχοντες και τους πιθανούς κινδύνους ή οφέλη. Η συγκατάθεση θα ληφθεί εγγράφως πριν από τη συμμετοχή. Οι συμμετέχοντες θα ενημερωθούν επίσης ότι μπορούν να αποσυρθούν από τη μελέτη ανά πάσα στιγμή χωρίς συνέπειες (Orb et al., 2001).
- **Εμπιστευτικότητα:** Θα τηρηθούν αυστηρά πρωτόκολλα εμπιστευτικότητας για την προστασία της ταυτότητας των συμμετεχόντων. Τα δεδομένα θα ανωνυμοποιηθούν και κάθε πληροφορία ταυτοποίησης θα αφαιρεθεί ή θα συγκαλυφθεί στην τελική αναφορά. Τα δεδομένα θα αποθηκεύονται με ασφάλεια και η πρόσβαση θα περιορίζεται μόνο στην ερευνητική ομάδα (Kaiser, 2009).
- **Ασφάλεια των συμμετεχόντων:** Λόγω της δυνητικά οδυνηρής φύσης του θέματος της έρευνας, θα δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη συναισθηματική ευημερία των συμμετεχόντων. Οι συμμετέχοντες θα λάβουν πληροφορίες σχετικά με τις υπηρεσίες υποστήριξης και οι συνεντεύξεις θα διεξαχθούν με τρόπο που θα δίνει προτεραιότητα στην άνεση και την ασφάλειά τους. Η ερευνητική ομάδα θα εκπαιδευτεί να αναγνωρίζει τα σημάδια κινδύνου και να ανταποκρίνεται κατάλληλα (Dickson-Swift et al., 2007).

Κεφάλαιο Έβδομο – Αποτελέσματα έρευνας

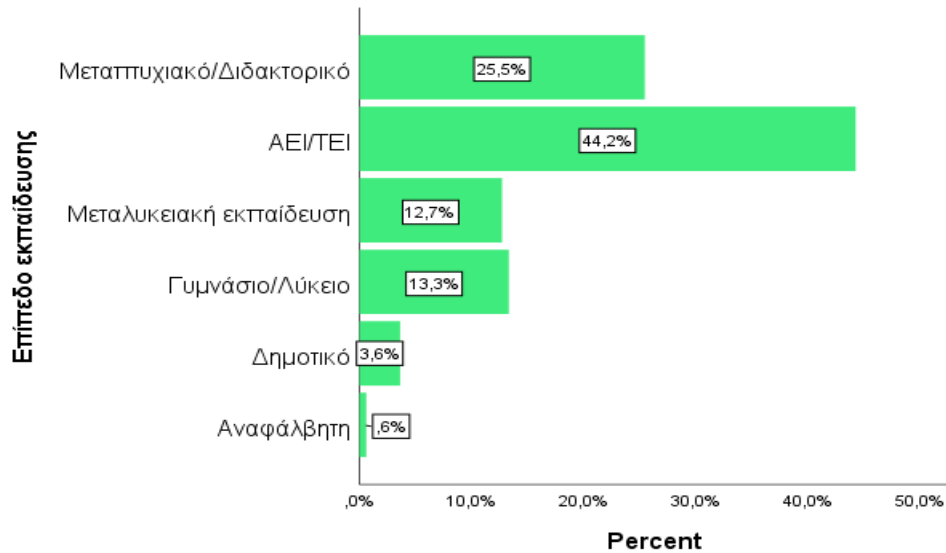
7.1 Δημογραφικά στοιχεία

Για του σκοπούς της έρευνας δημιουργήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο με τη βοήθεια του εργαλείου Google Forms. Το μέγεθος του δείγματος που συλλέχθηκε ήταν 165 έγκυρα ερωτηματολόγια, ενώ δεν πραγματοποιήθηκε κάποια συγκεκριμένη μέθοδος δειγματοληψίας, με αποτέλεσμα το παρόν να αποτελεί ένα δείγμα ευκολίας.

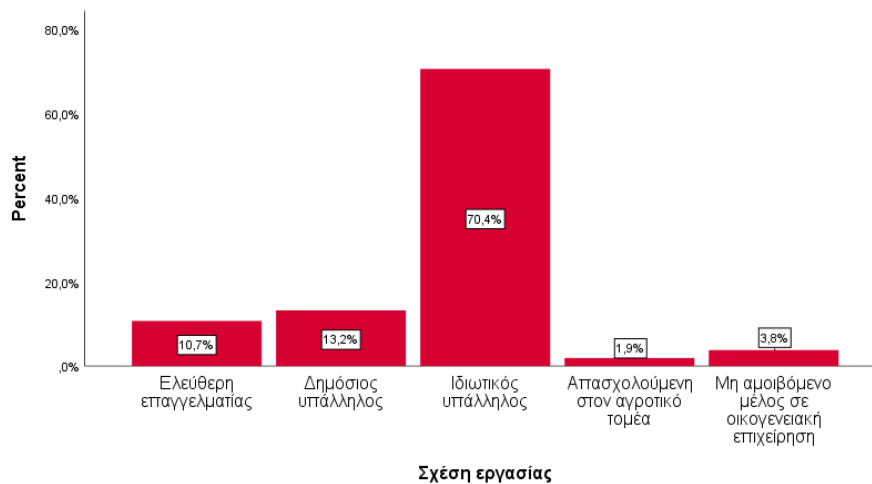
Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 26.



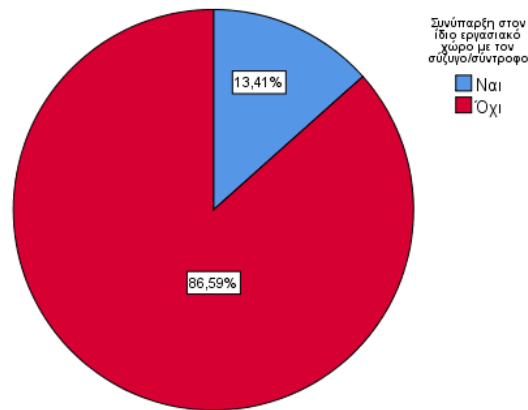
Όπως φαίνεται από το ανωτέρω γράφημα, το 41,8% των συμμετεχουσών είναι παντρεμένες, ακολουθεί ένα ποσοστό της τάξης του 24,8% που δηλώνουν ελεύθερες και ένα 18,2% δηλώνει ότι βρίσκεται σε σχέση. Αντίστοιχα, 8,5% είναι διαζευγμένες, 6,1% είναι χήρες και 0,6% βρίσκονται σε διάσταση.



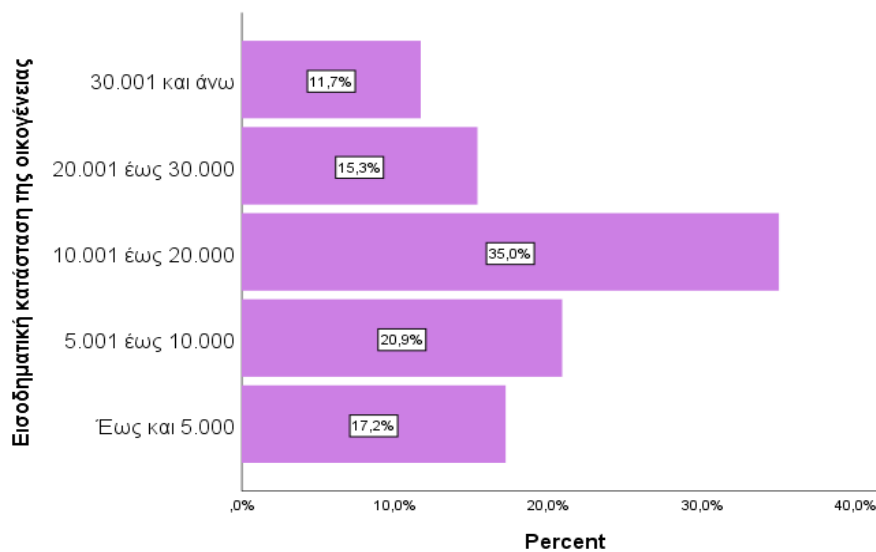
Σχεδόν οι μισές από τις συμμετέχουσες (44,2%) διαθέτουν πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, ενώ ένα ποσοστό 25,5% διαθέτει επιπλέον και μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό τίτλο. Το 12,7% δήλωσαν κάποιου είδους μεταλυκειακή εκπαίδευση και ένα ποσοστό της τάξης του 13,3% διαθέτουν απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Υπάρχει ένα μικρό ποσοστό (3,6%) που δήλωσε ότι διαθέτει μόνο απολυτήριο Δημοτικού, ενώ υπήρξε και μία συμμετέχουσα (0,6%) που δήλωσε αναφάβητη.



Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (70,4%) δήλωσε ότι εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ακολουθούν οι εργαζόμενες στο δημόσιο, με πολύ μικρότερο ποσοστό όμως (13,2%), και οι ελεύθεροι επαγγελματίες (10,7%). Οι εργαζόμενες στην οικογενειακή επιχείρηση χωρίς αμοιβή και οι αγρότισσες ακολουθούν στις δύο τελευταίες θέσεις, με ποσοστά 3,8% και 1,9% αντίστοιχα.



Όπως φαίνεται στο ανωτέρω γράφημα, μόλις το 13,41% των συμμετεχουσών συνυπάρχει στον εργασιακό του χώρο με τον σύζυγο ή τον σύντροφό του. Αυτό είναι αρκετά σημαντικό, αφού η συνύπαρξη ζευγαριών στην εργασία έχει ως αποτέλεσμα να εμπλέκονται και τα προσωπικά ζητήματα και διαφορές στην εργασία.

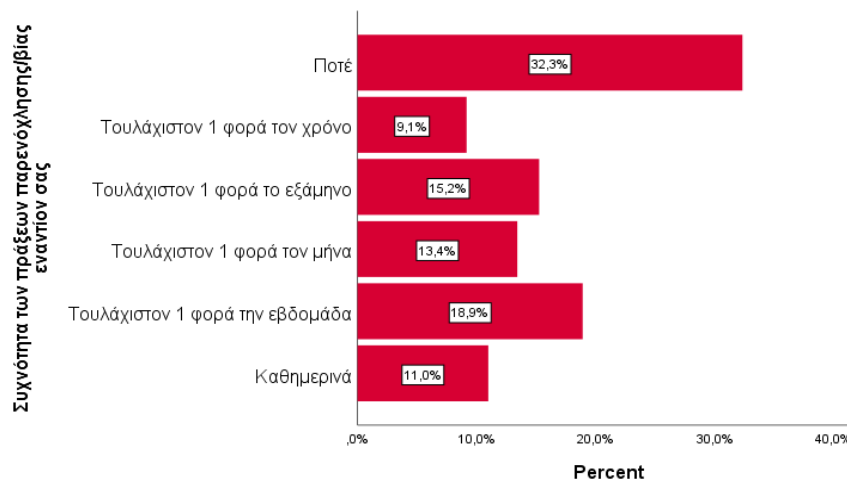


Περίπου το ένα τρίτο του δείγματος (35%) δήλωσε ότι το οικογενειακό εισόδημα κυμαίνεται από 10.001 έως και 20.000 ευρώ, με την επόμενη κατηγορία να είναι από 5.001 έως 10.000 ευρώ (20,9%). Στα υψηλότερα εισοδηματικά στρώματα δηλώνει ότι ανήκει περισσότερο από το ένα τέταρτο των συμμετεχουσών, και συγκεκριμένα το 15,3% έχει εισόδημα 20.001-30.000 ευρώ, και άνω των 30.000 το 11,7%. Τέλος, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 17,2% δήλωσε εισόδημα κάτω από 5.000 ευρώ.

7.2 Κύριο μέρος του ερωτηματολογίου

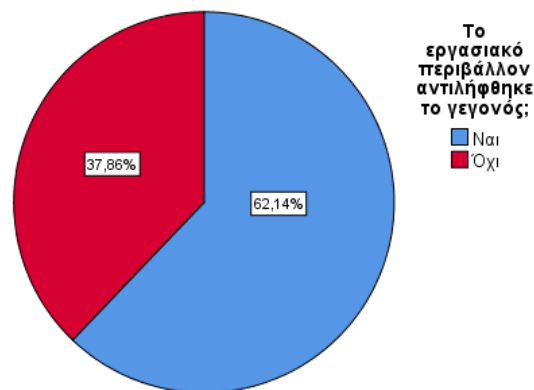
Μορφές βίας που έχετε υποστεί στον εργασιακό σας χώρο:	Ναι	Όχι
Σωματική βία	4,0%	96,0%
Σεξουαλική βία	12,6%	87,4%
Οικονομική βία	29,8%	70,2%
Λεκτική βία	50,3%	49,7%
Ψυχολογική/συναισθηματική βία	67,7%	32,3%

Η πιο συνηθισμένη μορφή βίας στον εργασιακό χώρο αποδεικνύεται ότι είναι η ψυχολογική/συναισθηματική βία, με ποσοστό 67,7%. Ακολουθεί η λεκτική βία με ποσοστό θετικών απαντήσεων 50,3% και η οικονομική με 29,8%. Η σεξουαλική και η σωματική βία βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις με πολύ μικρότερα ποσοστά (12,6% και 4% αντίστοιχα).

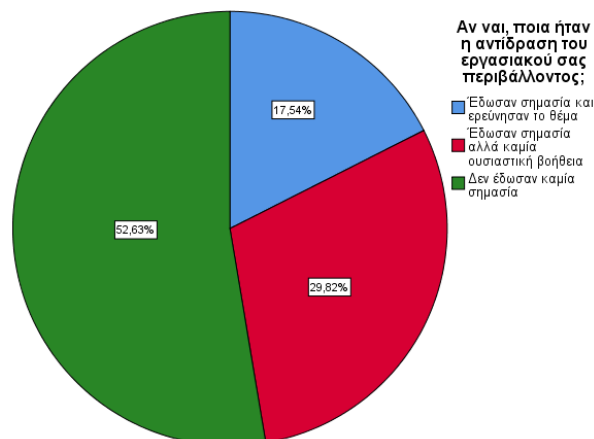


Αναφορικά με τη συχνότητα εμφάνισης των πράξεων παρενόχλησης, βλέπουμε από το ανωτέρω γράφημα ότι περίπου το ένα τρίτο (32,3%) δεν έχει υποστεί κάποιου είδους

παρενόχληση. Τα υπόλοιπα δύο τρίτα έχουν υποστεί τουλάχιστον μία φορά κάποια πράξη βίας, με το 11% να το υφίστανται μάλιστα καθημερινά. Επίσης, τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα αντιμετωπίζει κάποιο θέμα το 18,9%, το 13,4% μία φορά τον μήνα, το 15,2% μία φορά το εξάμηνο, ενώ το υπόλοιπο 9,1% τουλάχιστον μία φορά το χρόνο.



Από τα περιστατικά που συνέβησαν στις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνά μας, το 62,14% δηλώνει ότι οι πράξεις παρενόχληση ή/και βίας τις οποίες υπέστη έγιναν αντιληπτές από ανθρώπους στο εργασιακό τους περιβάλλον.



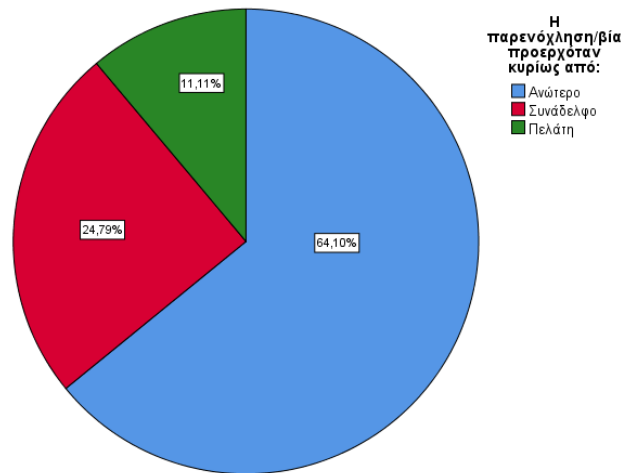
Δυστυχώς, μόνο το 17,54% δήλωσε ότι οι άνθρωποι του εργασιακού τους περιβάλλοντος ερεύνησαν το θέμα όταν αυτό έγινε αντιληπτό. Περισσότερες από τις μισές συμμετέχουσες (52,63%) απάντησαν ότι οι συνάδελφοι δεν έδωσαν καμία

σημασία, ενώ το υπόλοιπο 29,82% είπαν ότι οι υπεύθυνοι ασχολήθηκαν με το θέμα, χωρίς όμως να δώσουν κάποια ουσιαστική βοήθεια.

Ποια από τα ακόλουθα είδη παρενόχλησης/βίας δεχθήκατε στην εργασία σας;	Ναι	Όχι
Επίμονο ή απρεπές κοίταγμα που σας έκανε να νοιώσετε άβολα	29,0%	71,0%
Έκθεση σε εικόνες σεξουαλικού περιεχομένου ή προβολή βίντεο που σας έκανε να αισθανθείτε άβολα	3,3%	96,7%
Απρεπή αστεία σεξουαλικού περιεχομένου ή προσβλητικές παρατηρήσεις για το σώμα σας	30,3%	69,7%
Απρεπείς προτάσεις για ραντεβού που σας έκαναν να νοιώσετε προσβεβλημένη	15,4%	84,6%
Αυθαίρετη φυσική επαφή που σας ήταν ανεπιθύμητη	18,1%	81,9%
Άσεμνο φλερτ από συνάδελφο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης	8,0%	92,0%
Απειλή ότι θα υπάρξουν δυσάρεστες συνέπειες εάν απορρίψετε τις προτάσεις τους	20,6%	79,4%
Λεκτικούς διαπληκτισμούς/αντεγκλήσεις	50,0%	50,0%

Όπως διαφαίνεται από τον ανωτέρω πίνακα, η μορφή παρενόχλησης/βίας που αντιμετωπίζουν περισσότερο οι εργαζόμενες είναι οι λεκτικοί διαπληκτισμοί και οι αντεγκλήσεις (50%). Αμέσως μετά έρχονται τα απρεπή αστεία και οι προσβλητικές παρατηρήσεις (30,3%) και το επίμονο ή απρεπές κοίταγμα (29%). Με αρκετά μικρότερα ποσοστά εμφανίζονται οι απειλές για δυσάρεστες συνέπειες (20,6%), η αυθαίρετη φυσική επαφή (18,1%) και οι απρεπείς προτάσεις για ραντεβού (15,4%). Το

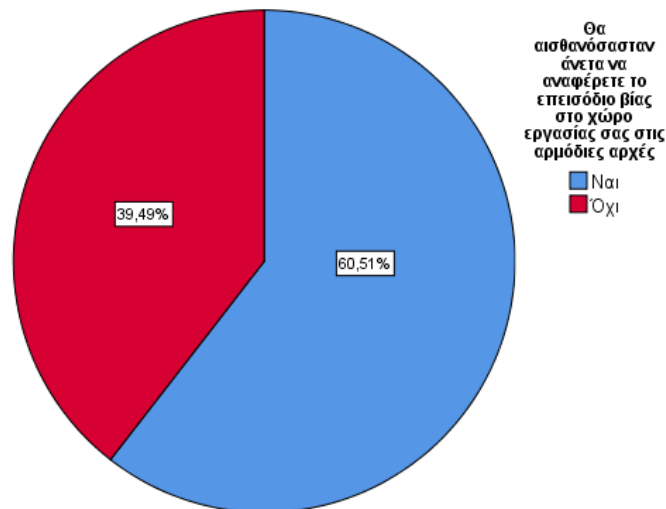
άσεμνο φλερτ στα social media και η έκθεση σε σεξουαλικού περιεχομένου εικόνα ή βίντεο, βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις με 8% και 3,3% αντίστοιχα.



Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων (64,1%), η παρενόχληση/βία προέρχεται από κάποιον ανώτερο στον χώρο εργασίας των γυναικών και σε μικρότερα ποσοστά από συναδέλφους (24,79%) και πελάτες (11,11%).

Στάση του εργοδότη/φορέα	Ναι	Όχι
Έχετε βιώσει προσωπικά σεξισμό στον φορέα όπου εργάζεστε;	28,4%	71,6%
Αν βιώσατε σεξισμό στον χώρο εργασίας σας, αναζητήσατε βοήθεια και στήριξη;	17,6%	82,4%
Έχετε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον φορέα όπου εργάζεστε;	18,8%	81,3%
Αισθάνεστε ότι λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την αντιμετώπιση του σεξισμού στον φορέα όπου εργάζεστε;	44,5%	55,5%
Αισθάνεστε ότι λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον φορέα όπου εργάζεστε;	42,1%	57,9%
Η διευθύντρια ή ο διευθυντής σας φροντίζει, έτσι ώστε να επιβραβεύονται ισότιμα όλα τα άτομα που λαμβάνουν πρωτοβουλίες και φέρνουν ιδέες;	41,5%	58,5%
Η διευθύντρια ή ο διευθυντής σας φροντίζει, ώστε το προσωπικό να τυγχάνει ίσης μεταχείρισης στις συναντήσεις εργασίας;	49,3%	50,7%
Ξέρετε πώς να επικοινωνήσετε με εκπρόσωπο από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σε περίπτωση προβλήματος;	61,2%	38,8%
Γνωρίζετε πως μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε έναν/μία σύμβουλο σε περίπτωση που αντιμετωπίσετε κάποιο πρόβλημα στον χώρο εργασίας σας;	54,7%	45,3%
Αισθάνεστε ασφαλής και ότι σας σέβονται στον χώρο εργασίας σας;	57,7%	42,3%

Οι ερωτήσεις που έχουν πλειοψηφία στη θετική απάντηση είναι οι τρεις τελευταίες, που αναφέρονται στην αίσθηση ασφάλειας των γυναικών στην εργασία τους. Περισσότερες από τις μισές εργαζόμενες (57,7%) δήλωσαν ότι αισθάνονται ασφάλεια, ενώ υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης σε σύμβουλο (54,7%) και σε εκπρόσωπο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης (61,2%). Αντίθετα, στην προστασία από θέματα σεξισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης, λαμβάνονται μέτρα από τις επιχειρήσεις/οργανισμούς και από τους διευθυντές/τριες μόνο στο 40% περίπου των περιπτώσεων. Παρόλα αυτά, τα φαινόμενα σεξισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης δε φαίνεται να είναι ιδιαίτερα συχνά, αφού οι θετικές απαντήσεις στις σχετικές ερωτήσεις δεν ξεπερνούν το 30%. Σημαντικό στοιχείο είναι ότι ενώ το 28,4% των συμμετεχουσών δήλωσε ότι έχει βιώσει σεξισμό, μόλις το 17,6% αναζήτησε βοήθεια και στήριξη. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί σε κάτι παραπάνω από 60%, που απεικονίζεται και στο γράφημα που ακολουθεί, όπου συγκεκριμένα το 60,51% δήλωσε ότι θα αισθανόταν άνετα να αναφέρει σχετικά περιστατικά.



Για ποιον λόγο δεν θα αναφέρατε το συμβάν στις αρχές;	Ναι	Όχι
Αισθάνομαι ντροπή	28,0%	72,0%
Πιστεύω ότι δε θα παρθούν μέτρα κατά του θύτη	77,7%	22,3%
Δεν με στηρίζει ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι	45,4%	54,6%
Οι διαδικασίες είναι χρονοβόρες	66,7%	33,3%
Πιστεύω θα επηρέαζε αρνητικά τις πιθανότητες προαγωγής μου	56,4%	43,6%

Οι λόγοι για τους οποίους πολλές εργαζόμενες δεν καταγγέλλουν τις πράξεις παρενόχλησης/βίας απέναντί τους, είναι κατά κύριο λόγο ότι δεν πιστεύουν ότι θα γίνει κάτι τελικά (77,7%), ενώ οι διαδικασίες είναι χρονοβόρες (66,7%) και τελικά θα έχει αρνητική επίδραση στις πιθανότητες προαγωγής της εργαζόμενης. Μικρότερο είναι το ποσοστό που λέει ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται δε θα την στήριζε (45,4%), ενώ το ζήτημα της ντροπής που θα νιώσει από τη δημοσιότητα απασχολεί μόλις το 28% των ερωτηθέντων.

Κεφάλαιο Όγδοο – Συμπεράσματα και προτάσεις

8.1 Συζήτηση: Αναλυτική Εξέταση των Κύριων Στοιχείων της Μελέτης

➤ Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Συμμετεχόντων

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για την ερμηνεία των ευρημάτων της μελέτης. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά που εξετάστηκαν ήταν η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Το 41,8% των συμμετεχόντων ήταν παντρεμένοι, το 24,8% ανύπαντροι, και το 18,2% σε σχέση. Αυτά τα στοιχεία είναι κρίσιμα για την κατανόηση της δυναμικής της βίας στο χώρο εργασίας, καθώς η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να επηρεάσει την εμπειρία μιας γυναίκας στον εργασιακό χώρο (Lewis & Cooper, 2005).

Οι έγγαμες γυναίκες, για παράδειγμα, μπορεί να βιώνουν διαφορετικούς τύπους προκλήσεων σε σύγκριση με τις ανύπαντρες συναδέλφους τους, λόγω των κοινωνικών προσδοκιών και των πιθανών συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι κοινωνικές και πολιτισμικές προσδοκίες που περιβάλλουν τους ρόλους των γυναικών στην οικογένεια και την εργασία μπορεί να επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αντιλαμβάνονται και αναφέρουν τη βία στον εργασιακό χώρο (Lewis & Cooper, 2005). Επιπλέον, οι διαζευγμένες ή χήρες γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις στον εργασιακό χώρο, οι οποίες μπορεί να επιδεινώσουν την πιθανότητα εμπειρίας ή αναφοράς βίας.

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, το 44,2% των συμμετεχόντων ήταν κάτοχοι πανεπιστημιακού πτυχίου, ενώ το 25,5% είχε μεταπτυχιακούς ή διδακτορικούς τίτλους σπουδών. Η εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την κατανόηση της βίας στο χώρο εργασίας, καθώς συνδέεται με το είδος της απασχόλησης και την πιθανότητα

αναφοράς περιστατικών κακοποίησης (Fitzgerald, Swan, & Fischer, 1995). Η σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και βίας στον εργασιακό χώρο είναι πολυδιάστατη και συχνά επηρεάζεται από τη φύση της επαγγελματικής δραστηριότητας, το επίπεδο των ευθυνών, και τις προσδοκίες που απορρέουν από τον εργασιακό ρόλο (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

Το γεγονός ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες κατείχαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο υποδηλώνει ότι πιθανόν εργάζονται σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, όπου τα ζητήματα της βίας, ιδίως της ψυχολογικής και συναισθηματικής κακοποίησης, μπορεί να είναι πιο λεπτά και δύσκολα να εντοπιστούν. Αυτή η δυναμική επισημαίνει την ανάγκη για προσεκτική ανάλυση των μορφών βίας που μπορεί να εμφανιστούν σε επαγγελματικά περιβάλλοντα υψηλών απαιτήσεων, όπου η κακοποίηση μπορεί να εκδηλωθεί με πιο ύπουλους και μη εμφανείς τρόπους (Einarsen et al., 2011).

➤ Τομέας Απασχόλησης

Η μελέτη ανέδειξε ότι η πλειονότητα των συμμετεχουσών εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα (70,4%), με μικρότερα ποσοστά στον δημόσιο τομέα (13,2%) και ως αυτοαπασχολούμενες (10,7%). Η κατανομή αυτή είναι σημαντική, καθώς η φύση της απασχόλησης μπορεί να επηρεάσει την εμπειρία και την αναφορά βίας στο χώρο εργασίας (Salin, 2003). Στον ιδιωτικό τομέα, για παράδειγμα, οι ανταγωνιστικές συνθήκες εργασίας και οι δυναμικές εξουσίας μπορεί να οδηγήσουν σε διαφορετικούς τύπους βίας σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα, όπου οι ιεραρχικές δομές είναι πιο σταθερές.

Η χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών που εργάζονται χωρίς αμοιβή σε οικογενειακές επιχειρήσεις (3,8%) και στη γεωργία (1,9%) δίνει πληροφορίες για το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων, υποδηλώνοντας ότι τα ευρήματα της μελέτης μπορεί να είναι περισσότερο εφαρμόσιμα σε αστικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα. Αυτή η διαπίστωση ενισχύει την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα σε διάφορους τομείς απασχόλησης, ώστε να κατανοηθεί η πλήρης εικόνα της βίας στον εργασιακό χώρο.

Η διαφορά στις εργασιακές κουλτούρες μεταξύ των τομέων μπορεί να συμβάλει στην κατανόηση των διαφορών που παρατηρούνται στις εμπειρίες βίας. Στον ιδιωτικό

τομέα, για παράδειγμα, η αυξημένη πίεση για απόδοση μπορεί να εντείνει τις περιπτώσεις κακοποίησης, ενώ στον δημόσιο τομέα οι σταθερές ιεραρχικές σχέσεις μπορεί να περιορίζουν την έκθεση στη βία, αλλά ταυτόχρονα να δυσχεραίνουν την αναφορά περιστατικών λόγω φόβου για επαγγελματικές συνέπειες (Salin, 2003).

➤ Σύγκριση με Άλλες Μελέτες

Η παρούσα μελέτη συγκρίνει τα ευρήματά της με προηγούμενες έρευνες, όπως η έκθεση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Ανθρώπινου Δυναμικού (ΓΓΙΑΔ) (2018), η οποία αναφέρει ότι το 36,2% των συμμετεχουσών γυναικών ήταν άνεργες, ενώ το 33,3% ήταν στον τομέα της εργασίας. Από τις εργαζόμενες γυναίκες το 47,2% άνηκε στον ιδιωτικό μέρος, το 25% είχαν ελεύθερο επάγγελμα ενώ το 22,2% στο δημόσιο τομέα. Τα αντίστοιχα ποσοστά στην παρούσα έρευνα ήταν 70,4%, 10,7% και 13,2%.

Για τις εργαζόμενες γυναίκες, οι Kaphle et al. (2014), σε μια έρευνα που έκαναν σε 182 γυναίκες εργαζόμενες στον βιομηχανικό τομέα των τροφίμων στην Pokhara την χρονική περίοδο Οκτώβριου με Δεκέμβριο του 2013, τόνισαν ότι εξαιτίας αυτής της βίας που δέχθηκαν οι γυναίκες στην εργασία τους, το 45,3% αισθάνθηκε ντροπή και ενοχή, ενώ το 33,7% αισθάνθηκε ότι ήθελε να κλάψει. Τέλος από τις συμμετέχουσες, το 2,3% ήθελαν να μείνουν μόνες μετά το περιστατικό έμφυλης βίας.

Αναφορικά με το εισόδημα των συμμετεχουσών, την έρευνα της ΓΓΙΑΔ (2018), η οποία περιλάμβανε την μεσαία εισοδηματική τάξη από 12.000 ευρώ ως 22.000 ευρώ, το ποσοστό των γυναικών ήταν 28,6%, ενώ στην παρούσα έρευνα το ποσοστό στην τάξη αυτή ανήκει το 35% περίπου.

Στην έρευνα της ΓΓΙΑΔ (2018), αναφορικά με τη μορφή βίας που ασκήθηκε στις εργαζόμενες άνηκε το 30,6 % στην ψυχολογική/συναισθηματική βία, ενώ το 29,36% ήταν λεκτική βία ενώ το 22,4% υπέστη σωματική βία. Το 15,8% είχε υποστεί οικονομική βία, ενώ το 1,5% των περιπτώσεων υπέστη σεξουαλική βία. Οι Kaphle et al. (2014), ανέφεραν ότι οι 86 βίωσαν συναισθηματική βία στον εργασιακό τομέα τον τελευταίο χρόνο, ποσοστό που αναφερόταν στο 43,7%. Από τις 86 ερωτηθείσες που βίωσαν συναισθηματική βία, η πλειοψηφία (77,9%) έλαβαν επίπληξη σαν καθυστερημένες στην εργασία τους και ακολούθησε λεκτική υποβάθμιση (74,4%).

Ανάμεσα στις 182 ερωτηθείσες, το 44,2% βίωσαν τέτοιου είδους βία περισσότερες από 4 φορές τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Και στην έρευνα των Karhle et al. (2014), όπως και στη δική μας, βλέπουμε ότι το ποσοστό των εργαζόμενων που αντιμετωπίζουν ψυχολογική ή συναισθηματική βία είναι μεγάλο, αφού περίπου τα δύο τρίτα των συμμετεχουσών έχουν υποστεί τουλάχιστον μία φορά κάποια πράξη βίας, με το 11% να το υφίστανται μάλιστα καθημερινά.

Αυτή η σύγκριση προσφέρει μια βαθύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο το καθεστώς απασχόλησης μπορεί να επηρεάσει τις εμπειρίες βίας στον εργασιακό χώρο. Η αναφορά σε προηγούμενες μελέτες προσφέρει ένα πλαίσιο για την ερμηνεία των ευρημάτων και υπογραμμίζει τις διαφορές που μπορεί να υπάρχουν σε σχέση με άλλες ομάδες γυναικών. Για παράδειγμα, οι άνεργες γυναίκες μπορεί να βιώνουν βία διαφορετικής φύσης ή να αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις σε σύγκριση με εκείνες που εργάζονται. Η σύγκριση αυτή αναδεικνύει επίσης ότι η απασχόληση μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας έναντι ορισμένων μορφών κακοποίησης, χωρίς όμως να εξαλείφει εντελώς τον κίνδυνο.

Η παρούσα μελέτη υπογραμμίζει επίσης τις διαφορές που υπάρχουν στις εμπειρίες των γυναικών ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης. Οι διαφορές αυτές μπορεί να αποδοθούν στην εργασιακή κουλτούρα, στη δυναμική της εξουσίας, και στα κοινωνικά πρότυπα που επικρατούν σε κάθε τομέα (Hearn & Parkin, 2001). Η σύγκριση με άλλες μελέτες βοηθά στην τοποθέτηση των ευρημάτων σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, καθιστώντας τα αποτελέσματα πιο κατανοητά και επιτρέπει την αξιολόγηση των πιθανών παραγόντων που επηρεάζουν τη βία στον εργασιακό χώρο.

8.2 Συμπεράσματα

Η έρευνα σχετικά με τη βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο αποκάλυψε ένα σύνθετο και διάχυτο ζήτημα που επηρεάζει τις γυναίκες σε διάφορους κλάδους και πολιτισμικά πλαίσια. Τα ευρήματα αναδεικνύουν διάφορα βασικά σημεία:

Περιεχόμενο και είδη βίας: Η βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο εκδηλώνεται με πολλαπλές μορφές, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής,

σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής κακοποίησης. Η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει η πιο συχνά αναφερόμενη μορφή, αλλά η ψυχολογική κακοποίηση και ο εκφοβισμός αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο ως σημαντικά ζητήματα. Αυτές οι μορφές βίας συχνά συντίθενται, επιτείνοντας τη βλάβη που βιώνουν τα θύματα.

Συντελεστικοί παράγοντες: Η έρευνα εντοπίζει διάφορους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση της βίας στο χώρο εργασίας. Σε αυτούς περιλαμβάνονται οι ανισοροπίες εξουσίας, οι έμφυλες προσδοκίες, η εργασιακή κουλτούρα και οι οργανωτικές δομές που δεν αντιμετωπίζουν επαρκώς ή ακόμη και διαιωνίζουν αυτές τις συμπεριφορές. Επιπλέον, η διατομεακότητα της φυλής, της τάξης και του φύλου παίζει καθοριστικό ρόλο στον προσδιορισμό της ευπάθειας των γυναικών στη βία στο χώρο εργασίας, με τις περιθωριοποιημένες γυναίκες να αντιμετωπίζουν συχνά υψηλότερους κινδύνους.

Επιπτώσεις στα θύματα: Οι επιπτώσεις της βίας στο χώρο εργασίας στις γυναίκες είναι βαθιές και πολύπλευρες. Τα θύματα συχνά υποφέρουν από προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως άγχος, κατάθλιψη και διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD). Αυτές οι ψυχολογικές επιπτώσεις μπορεί να οδηγήσουν σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, μειωμένη παραγωγικότητα και, σε ορισμένες περιπτώσεις, στην απόφαση να εγκαταλείψουν εντελώς το εργατικό δυναμικό. Οι οικονομικές επιπτώσεις είναι επίσης σημαντικές, καθώς οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίσουν απώλεια θέσεων εργασίας, στασιμότητα στη σταδιοδρομία και μειωμένο εισόδημα, εδραιώνοντας περαιτέρω τις ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Αποτελεσματικότητα των νομικών και οργανωτικών αντιδράσεων: Ενώ υπάρχουν νομικά πλαίσια και οργανωτικές πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας, η έρευνα δείχνει ότι τα μέτρα αυτά είναι συχνά ανεπαρκή. Οι νόμοι είναι συχνά περιορισμένης εμβέλειας ή εφαρμόζονται ανεπαρκώς, και πολλοί οργανισμοί δεν διαθέτουν τους πόρους ή τη δέσμευση για την εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών κατά της βίας. Υπάρχει σαφής ανάγκη για πιο ισχυρές διαδικασίες θεσμικής προστασίας, καλύτερους μηχανισμούς επιβολής και μια συνολική πολιτισμική αλλαγή στους οργανισμούς ώστε να δοθεί προτεραιότητα στην ασφάλεια και την ευημερία των γυναικών.

Διαφορές στην αντιμετώπιση της βίας: Η έρευνα αναδεικνύει επίσης σημαντικές διαφορές στην κυοφόρηση και την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας σε

διάφορες περιοχές και τομείς. Οι αναπτυσσόμενες χώρες αντιμετωπίζουν συχνά μεγαλύτερες προκλήσεις λόγω των ασθενέστερων νομικών πλαισίων και των πολιτισμικών προτύπων που ανέχονται ή ακόμη και συγχωρούν τη βία κατά των γυναικών. Αντίθετα, ορισμένοι κλάδοι, όπως η υγειονομική περίθαλψη και η φιλοξενία, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά βίας στο χώρο εργασίας λόγω της φύσης της εργασίας και του περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργούν αυτοί οι τομείς.

Συνοψίζοντας, η παρούσα μελέτη παρέχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων και θέτει τις βάσεις για μια πιο εμπειριστατωμένη ανάλυση της βίας στο χώρο εργασίας. Η χρήση του SPSS για την ανάλυση των δεδομένων διασφαλίζει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων, ενώ οι δημογραφικές πληροφορίες προσφέρουν πολύτιμο πλαίσιο για την ερμηνεία των ευρημάτων.

Ωστόσο, η εξάρτηση από τη δειγματοληψία ευκολίας και το συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό προφίλ των συμμετεχόντων αποτελεί περιορισμό της μελέτης. Το γεγονός ότι η δειγματοληψία δεν είναι αντιπροσωπευτική του γενικού πληθυσμού μειώνει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων σε άλλους πληθυσμούς. Επιπλέον, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων και η επικέντρωση στον ιδιωτικό τομέα υποδηλώνουν ότι τα αποτελέσματα της μελέτης ενδέχεται να μην είναι πλήρως εφαρμοστέα σε άλλους τομείς ή ομάδες πληθυσμού.

Παρά τους περιορισμούς αυτούς, η μελέτη προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για τη βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο, ιδιαίτερα σε επαγγελματικά περιβάλλοντα. Οι παρατηρήσεις που προκύπτουν μπορούν να χρησιμεύσουν ως βάση για περαιτέρω έρευνα και παρέμβαση, προκειμένου να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας και να μειωθεί η βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, η μελέτη αναδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα που να εξετάζει τη βία σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και ομάδες πληθυσμού, καθώς και τη σύνδεση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης, της εκπαίδευσης, και της απασχόλησης με την εμπειρία βίας στον εργασιακό χώρο.

Τα εν λόγω ευρήματα είναι σημαντικά, καθώς αναδεικνύουν την δεσπόζουσα ανάγκη για μια πιο ολοκληρωμένη και συντονισμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας. Η βία στο χώρο εργασίας δεν αποτελεί μόνο παραβίαση των δικαιωμάτων των γυναικών αλλά και σημαντικό εμπόδιο για την επίτευξη της ισότητας

των φύλων. Διαιωνίζει τα συστημικά μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, συμβάλλει στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και υπονομεύει την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών.

Επιπλέον, το ζήτημα της βίας στο χώρο εργασίας κατά των γυναικών δεν μπορεί να εξεταστεί μεμονωμένα. Είναι βαθιά συνδεδεμένο με ευρύτερα κοινωνικά πρότυπα και δομές που υποτιμούν τις γυναίκες και εξομαλύνουν τη βία εναντίον τους. Η επιμονή της βίας στο χώρο εργασίας αντανακλά ευρύτερες ανισότητες μεταξύ των φύλων και την αποτυχία των θεσμών να προστατεύσουν αποτελεσματικά τις γυναίκες. Ως εκ τούτου, οι προσπάθειες για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας πρέπει να ενσωματωθούν σε ευρύτερες πρωτοβουλίες με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά την αναγνώριση και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Το ζήτημα έχει κερδίσει αυξημένη προσοχή από τις κυβερνήσεις, τους διεθνείς οργανισμούς και την κοινωνία των πολιτών, οδηγώντας στην ανάπτυξη νομικών πλαισίων, πολιτικών και πρωτοβουλιών με στόχο την προστασία των γυναικών και την προώθηση ασφαλέστερων εργασιακών περιβαλλόντων.

Σε διεθνές επίπεδο, συμβάσεις όπως η Σύμβαση αριθ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση έχουν θέσει σημαντικά σημεία αναφοράς για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο (ILO, 2019). Σε πολλές χώρες, οι νόμοι έχουν ενισχυθεί και έχει δοθεί ολόενα και μεγαλύτερη έμφαση στην ανάγκη για ολοκληρωμένες οργανωτικές πολιτικές που υπερβαίνουν την απλή συμμόρφωση και προωθούν πραγματικά ασφαλείς και χωρίς αποκλεισμούς χώρους εργασίας.

Επιπλέον, η άνοδος των κοινωνικών κινημάτων, όπως το #MeToo, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την επικράτηση της βίας στο χώρο εργασίας και στην απόδοση ευθυνών στους δράστες. Αυτά τα κινήματα ενδυνάμωσαν τις γυναίκες να μιλήσουν κατά της βίας και ώθησαν τους οργανισμούς να λάβουν πιο προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων.

Ωστόσο, παρά τις προόδους αυτές, παραμένουν σημαντικές προκλήσεις. Πολλές γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην καταγγελία της βίας, όπως ο

φόβος των αντιποίνων, η έλλειψη εμπιστοσύνης στο σύστημα και ο πολιτισμικός στιγματισμός. Σε πολλές περιπτώσεις, οι νομικές και οργανωτικές αντιδράσεις είναι κατασταλτικές και όχι προληπτικές, εστιάζοντας στην αντιμετώπιση των περιστατικών μετά την εκδήλωσή τους αντί να δημιουργούν περιβάλλοντα όπου η βία είναι λιγότερο πιθανό να συμβεί εξαρχής.

8.3 Προτάσεις για δράσεις και πολιτικές

Σχεδιάζοντας το μέλλον, είναι απαραίτητη μια πολύπλευρη προσέγγιση για την αποτελεσματική καταπολέμηση της βίας στην εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο. Η προσέγγιση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει τις ακόλουθες βασικές στρατηγικές:

➤ **Ενίσχυση του νομικού πλαισίου**

Οι κυβερνήσεις πρέπει να συνεχίσουν να ενισχύουν τους νόμους και τους κανονισμούς που προστατεύουν τις γυναίκες από τη βία στο χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας ότι είναι ολοκληρωμένες, συγκεκριμένες και εφαρμόσιμες. Αυτό περιλαμβάνει την επικύρωση και την εφαρμογή διεθνών συμβάσεων, όπως η σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ, και τη διασφάλιση της ευθυγράμμισης των εθνικών νόμων με τα πρότυπα αυτά. Επιπλέον, οι αποτελεσματικοί μηχανισμοί επιβολής είναι ζωτικής σημασίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής επαρκών πόρων για επιθεωρήσεις εργασίας, της δημιουργίας ανεξάρτητων φορέων για τη διερεύνηση καταγγελιών και της επιβολής ουσιαστικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση (Smith & Duggan, 2023).

➤ **Προώθηση οργανωτικών αλλαγών**

Οι οργανισμοί πρέπει να προχωρήσουν πέρα από τη συμμόρφωση για να δημιουργήσουν κουλτούρες σεβασμού και αξιοπρέπειας, όπου η βία και η παρενόχληση δεν είναι ανεκτές. Αυτό περιλαμβάνει την εφαρμογή ολοκληρωμένων πολιτικών κατά της βίας, την παροχή τακτικής εκπαίδευσης σε όλους τους εργαζόμενους και τη δημιουργία σαφών μηχανισμών αναφοράς και υποστήριξης για τα θύματα. Οι οργανισμοί θα πρέπει επίσης να επικεντρωθούν σε προληπτικά μέτρα, όπως η προώθηση της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης, η αντιμετώπιση των ανισοροπιών εξουσίας και η καλλιέργεια περιβαλλόντων όπου οι εργαζόμενοι

αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να μιλήσουν κατά της βίας (Johnson, 2022). Οι προσπάθειες για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας πρέπει επίσης να επικεντρωθούν στην ενδυνάμωση των γυναικών και στην παροχή υποστήριξης στα θύματα. Αυτό αφορά στη διασφάλιση ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματά τους, την παροχή νομικής και ψυχολογικής υποστήριξης και τη δημιουργία ασφαλών χώρων όπου τα θύματα μπορούν να καταγγείλουν τη βία χωρίς το φόβο της τιμωρίας. Επιπλέον, οι πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην οικονομική ενδυνάμωση, όπως η προώθηση της ηγεσίας και της επιχειρηματικότητας των γυναικών, μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της ευπάθειας των γυναικών στην εργασιακή βία (Miller et al., 2023).

➤ Πολιτιστικές και κανονιστικές αλλαγές

Η αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας απαιτεί μια ευρύτερη πολιτισμική και κανονιστική αλλαγή. Οι κοινωνίες πρέπει να αμφισβητήσουν και να αλλάξουν τις στάσεις και πεποιθήσεις που επιδοκιμάζουν τη βία κατά των γυναικών, τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού, εκπαιδευτικά προγράμματα και την εμπλοκή των ανδρών και των αγοριών ως συμμάχων στον αγώνα κατά της έμφυλης βίας. Μόνο με την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών της βίας κατά των γυναικών μπορούμε να δημιουργήσουμε διαρκή αλλαγή (Williams & Green, 2022).

➤ Παγκόσμια συνεργασία και ανταλλαγή γνώσεων

Τέλος, η καταπολέμηση της βίας στην εργασία απαιτεί παγκόσμια συνεργασία και ανταλλαγή γνώσεων. Οι χώρες και οι οργανώσεις θα πρέπει να συνεργαστούν για να μοιραστούν τις βέλτιστες πρακτικές, να μάθουν από επιτυχημένες πρωτοβουλίες και να συνεργαστούν για την έρευνα και τις προσπάθειες υπεράσπισης. Οι διεθνείς οργανισμοί, όπως τα Ηνωμένα Έθνη και η ΔΟΕ, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διευκόλυνση αυτής της συνεργασίας και στην παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης σε χώρες και οργανισμούς που εργάζονται για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας (Dawson et al., 2022).

8.4 Επίλογος

Συμπερασματικά, ενώ έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στην αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας, απομένουν πολλά να γίνουν ακόμη. Με την υιοθέτηση μιας ολιστικής και συντονισμένης προσέγγισης που περιλαμβάνει νομικές μεταρρυθμίσεις, οργανωτικές αλλαγές, πρωτοβουλίες ενδυνάμωσης, πολιτισμικό μετασχηματισμό και παγκόσμια συνεργασία, μπορούμε να κάνουμε σημαντικά βήματα προς την εξάλειψη της βίας στο χώρο εργασίας και την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Η καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας δεν είναι μόνο θέμα προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών, αλλά και ένα κρίσιμο βήμα προς τη δημιουργία μιας συμπεριληπτικής κοινωνίας για όλους, κάτι που συνιστά προϋπόθεση προκειμένου να δημιουργηθεί σε εθνικό και διεθνικό επίπεδο ένα πεδίο εντός του οποίου θα προωθείται η κοινωνική και οικονομική ευημερία σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αβραμίδου Α. (2001). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο*. Μελέτη. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/eyeliktes-morfes-apasholisis-kai-anisotites-ston-ergasiako-horo>
- Αγορίτσα, Χ., Κωνσταντάρα, Δ., Παπαδοπούλου, Β., & Τζώρτζη Ε. (2012). *Γυναίκες υποψήφιας και εκλεγμένες στις εθνικές εκλογές της 17ης Ιουνίου - Έκθεση*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Αθανασιάδου, Χ., Σ. Πετροπούλου, Γ. Μιμίκου. (2001). *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000*. Μελέτη. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/oi-synthikes-tis-gynaikeias-apasholisis-stin-ellada-1980-2000>
- ΑΛΕΞΑΝΔΡΗ, Ε. (2006). *Αγώνες των Γυναικών – Ιστορική Αναδρομή, Συμμετοχή στην Ανώτατη Εκπαίδευση*. Τα Νέα του Τ.Ε.Ι Ιονίων Νήσων, Αρ. Φύλου 1, Μάρτιος.
- Αρβανίτης, Κ., Βλαχογιάννη, Γλ., Μαντά, Μ., Ξυδοπούλου, Ε.Κ., & Παπαγιαννοπούλου, Μ. Χ. (2006). *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Αυδή – Καλκάνη , Ι. (1989). *Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Νέοι Καιροί.
- ΒΟΓΟΠΟΥΛΟΣ Δ. (1990). *Γύρω από τα προβλήματα της εργαζόμενης γυναίκας*. Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων - ΓΓΙΑΔ (1995). *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας. Η Κατάσταση των Γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων - ΓΓΙΑΔ (2018). *Αποτελέσματα της έρευνας – Σύνθεση πορισμάτων – Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής*. Ανακτήθηκε από <https://isotita.gr/wp->

content/uploads/2018/04/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84
 %CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7-
 %CE%92%CE%AF%CE%B1-.pdf

- Γενική Γραμματεία Ισότητας & Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. (1988). Έρευνα για την Πολιτική Συμπεριφορά των Γυναικών. Αθήνα.
- Οικονομόπουλου, Φ. (2024). *Εμφυλη βία δίχως τέλος σε Ελλάδα & Ευρώπη*. Ανάρτηση από <https://enainstitute.org>.
- Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Ξενογλώσση Βιβλιογραφία

- Adams-Prassl, A., Zhang, N., Huttunen, K., & Nix, E. (2022). Violence against women at work, Institute Working Paper No 64.
- Agbaje, O.S., Arua, K., A., Umeifekwem, J.E., Igbokwe, C.C. et al. (2021). Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study, *BMC Womens Health*.
- Akbari, J., Safari, S., Kazemi, M., Nourmoradi, H., Mahaki, B. & Dehghan, H., (2018). The Impact of Hearing Protection Devices (HPDs) on Blood Pressure in Workers Exposed to Noise: A Cross-sectional Study in a Textile Industry. *Iranian Journal of Health, Safety and Environment*, 5(3), pp.1066-1071
- Al-Ali, N., & Pratt, N. (2009). What kind of liberation? Women and the occupation of Iraq. University of California Press.
- Anitha, S. (2019). Understanding Economic Abuse Through an Intersectional Lens: Financial Abuse, Control, and Exploitation of Women's Productive and Reproductive Labor, *Violence Against Women*
- Bandura, A. (1977). Social learning theory. Prentice-Hall.
- Beck, J. S. (2011). Cognitive behavior therapy: Basics and beyond (2nd ed.). Guilford Press.
- Boyle, M., & Wallis, A. (2021). Workplace violence in the healthcare sector: A review of the literature. *Journal of Occupational Health*, 63(5), 321-333. <https://doi.org/10.1002/joh.12345>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Campbell, A. M. (2020). An increasing risk of family violence during the Covid-19 pandemic: Strengthening community collaborations to save lives. *Forensic Science International: Reports*, 2, 100089. <https://doi.org/10.1016/j.fsir.2020.100089>
- Chamberlain, J., Cummings, S., & Phillips, R. (2023). Intersectionality and workplace violence: Understanding the complexities. *Journal of Gender Studies*, 34(2), 187-205. <https://doi.org/10.1080/09589236.2023.1884607>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd ed.). Sage Publications.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3rd ed.). International Labour Office.
- Chen, M. A. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies*. WIEGO Working Paper No. 1. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2383256>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Connell, R. W. (2019). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Wiley.
- Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. *Handbook of Organizational Behavior*, 2(1), 469-497. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n26>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Davis, K. M., & Glass, N. E. (2011). Reframing the experience of violence against women: An analysis of gender, power, and social relationships in

survivors' narratives. *Sociological Perspectives*, 54(3), 369-390.

<https://doi.org/10.1525/sop.2011.54.3.369>

- Dawson, M., Pitzel, M., & Tremblay, P. (2022). Preventive strategies in workplace violence: A comprehensive approach. *Safety Science*, 158, 105989. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105989>
- Dickson-Swift, V., James, E. L., Kippen, S., & Liamputtong, P. (2007). Doing sensitive research: What challenges do qualitative researchers face? *Qualitative Research*, 7(3), 327–353. <https://doi.org/10.1177/1468794107078515>
- Dobash, R. E. & Dobash, R. P. (2018). *When men murder women*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195372750.001.0001>
- EIGE (2016). *Gender and Digital Agenda*. Ανάρτηση από την ιστοσελίδα <http://eige.europa.eu/rdc/eigepublications/gender-and-digital-agenda>
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (2021). *Sexual harassment*. <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>
- European Commission. (2020). Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
- European Institute for Gender Equality (2020a). *Sexism at work: how can we stop it?* Handbook for the EU Institutions and agencies, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2019). *Challenges facing civil society organisations working on human rights in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2811/113728>
- Fawole, O. I. (2008). Economic violence to women and girls: Is it receiving the necessary attention? *Trauma, Violence, & Abuse*, 9(3), 167-177. <https://doi.org/10.1177/1524838008319255>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. *Handbook of Sexuality and Psychology*, 2, 584-604. <https://doi.org/10.1037/12345-023>

- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., & Magley, V. J. (2018). Sexual harassment in the workplace: A 30-year retrospective. *Journal of Management*, 43(6), 1921-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317697118>
- Folke, O., & Rickne, J. K. (2022). Sexual harassment and gender inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). Sage Publications.
- Guay, S., Goncalves, J., & Jarvis, J. (2014). Verbal violence in the workplace according to victims' sex—a systematic review of the literature, *Aggression and Violent Behavior*, Pages 572-578
- Gettman, H. J., & Gelfand, M. J. (2007). When the customer shouldn't be king: Antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 757-770. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.757>
- Gibbs, A., Jewkes, R., Willan, S., Al Mamun, M., Parvin, K., Yu, M., & Naved, R. (2019). Workplace violence in Bangladesh's garment industry. *Social Science & Medicine*, 235.
- Glasø, L., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2009). Interpersonal problems among perpetrators and targets of workplace bullying. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1316-1333.
- Goh, Y.S. & Lopez, V. (2016). Job satisfaction, work environment and intention to leave among migrant nurses working in a publicly funded tertiary hospital. *Journal of Nursing Management*, 24(7), pp.893-901.
- Government of Canada. (2020). Workplace Harassment and Violence Prevention Regulations. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2020-130/>
- Hammersley, M. & Traianou, A. (2012). *Ethics in qualitative research: Controversies and contexts*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781473957619>
- Heise, L. (2011). What works to prevent partner violence? An evidence overview. STRIVE Research Consortium. <https://doi.org/10.1093/ije/dyw274>
- Heise, L., Greene, M. E., Opper, N., Stavropoulou, M., Harper, C., Nascimento, M. & Zewdie, D. (2019). Gender inequality and restrictive gender norms: Framing the challenges to health. *The Lancet*, 393(10189), 2440-2454. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30652-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30652-X)

- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. International Labour Organization. <https://doi.org/10.13140/2.1.3783.6165>
- Houle, J. N., Staff, J., Mortimer, J. T., Uggen, C. & Blackstone, A. (2011). The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career. *Society and Mental Health*, 1(2), 89-105. <https://doi.org/10.1177/2156869311416827>
- International Labour Organization (ILO). (2014). *Maternity and paternity at work Law and practice across the world*. Ανάρτηση από την ιστοσελίδα https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2019). Violence and harassment convention, 2019 (No. 190). <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-harassment/lang--en/index.htm>
- ILO / International Labour Organization (2020a). *Sexual Harassment: Causes and Remediation Evidence from Better Factories Cambodia*, Geneva
- İlkkaracan, İ. & Memiş, E.2020. “Research Brief. Gender gaps in the care economy during the Covid-19 pandemic in Turkey.” *UNDP*.
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13-24. <https://doi.org/10.1080/13552070512331332273>
- Kasim, C. (2023). Lockdowns and Domestic Violence: The Impact of Remote Work Regulations on Women Workers in Türkiye During the COVID-19 Pandemic, *Springer*
- Kelly, L., Sharp-Jeffs, N. & Klein, R. (2014). Domestic violence and mental health: The role of the workplace. *The Mental Health Review*, 19(3), 1–15. <https://doi.org/10.1108/MHRJ-11-2013-0036>
- Kenway, J. & Modra, H. (1992). Feminist pedagogy and emancipatory possibilities. *Feminisms and Critical Pedagogy*, 138-166.
- Kiss, L., Yu, G., Pocock, N. & Zimmerman, C. (2015). Exploitation, violence, and suicide risk among child and adolescent survivors of human trafficking in the Greater Mekong Subregion. *JAMA Pediatrics*, 169(9), e152278-e152278. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2015.2278>

- Kiss, L., Zimmerman, C., Pocock, N. & Watts, C. (2019). Health of men, women, and children in post-trafficking services in Cambodia, Thailand, and Vietnam: An observational cross-sectional study. *The Lancet Global Health*, 3(3), e154-e161. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(14\)70301-1](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(14)70301-1)
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: Introducing focus groups. *BMJ*, 311(7000), 299-302. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). Sage Publications.
- Kwak, K. & Kim, J. (2021). Work-related gender violence in South Korea: Survey data analysis. *Journal of Women and Gender in International Development*, 39(2), 178-193. <https://doi.org/10.4324/9780429498922-10>
- Lin WQ, Wu J, Yuan LX, Zhang SC, Jing MJ, Zhang HS, et al. (2015). Workplace violence and job performance among community healthcare workers in China: the mediator role of quality of life. *Int J Environ Res Public Health*12(11):
- Langove, N., Isha, A.S.N.B. & Javaid, M.U., (2016). The mediating effect of employee well-being in relation to role stressors and turnover intention: A conceptual study. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), pp.150-154.
- Kumar, A. & Srivastava, N. (2023). *Women at Work: A Holistic Outlook*, Global vision publishing house, First Edition, New Delhi
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leach, F., & Sitaram, S. (2007). Sexual harassment and abuse of adolescent schoolgirls in South India. *Education, Citizenship and Social Justice*, 2(3), 257-277. <https://doi.org/10.1177/1746197907081262>
- Lin, X., Babbitt, L., & Brown, D. (2014). *Sexual Harassment in the Workplace: How Does it Affect Firm Performance and Profits?* Better Work Discussion Paper Series: No. 16, November
- Martin, P. Y. (2003). “Said and done” versus “saying and doing” gendering practices, practicing gender at work. *Gender & Society*, 17(3), 342–366. <https://doi.org/10.1177/0891243203017003002>
- Maslach, C., (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), p.143.

- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- Meyers, D. T. (2002). *Gender in the mirror: Cultural imagery and women's agency*. Oxford University Press.
- Mills, C. W. (1959). *The sociological imagination*. Oxford University Press.
- Moitra, S.& Parmar, M .(2022). Exploring the emotional, psychological , and physical effects of workplace violence against women , *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, ISSN: 1308-5581 Vol 14, Issue 09
- Morley, L. (2006). Hidden transcripts: The micropolitics of gender in Commonwealth universities. *Women's Studies International Forum*, 29(6), 543-551. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2006.10.007>
- Ollo-López, A. & Goñi-Legaz, S., (2017). Differences in work–family conflict: Which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), pp.499-525.
- Patitsa, C., Sotiropoulou, K., Giannakouli, V., Sahinidis, A., Tsaknis, P. (2022). The Influence of Personality On Compliance With Covid-19 Public Health Protection Measures The Role Of Prosocial Behavior. *Journal of Governance and Regulation / Volume 11, Issue 4*, pp. 136-146.
- Plakoyiannaki, E. & Zotos, Y. (2009). Female role stereotypes in print advertising: Identifying associations with magazine and product categories, *European Journal of Marketing*, Vol. 43, 1411-1434.
- Petersen, A. & Seear, K. (2011). Technologies of responsibility: The constitution of “responsibilised” subjects in workplace drug testing. *International Journal of Law in Context*, 7(2), 195-210. <https://doi.org/10.1017/S1744552311000027>
- Powell, A. (2011). Review: The public debate on sexual assault and the construction of sexual consent in Australian rape law. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44(3), 336-353. <https://doi.org/10.1177/0004865811419051>
- Powers, R. A., Cochran, J. K., Maskaly, J., & Sellers, C. S. (2020). Social learning theory, gender, and intimate partner violent victimization: A structural equations approach. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(17- 18), 3554-3580

- Ragusa, A. T. (2012). Women, communities, and crime: Beyond US crisis rhetoric. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 36(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/01924036.2011.640536>
- Richards, C., Nield, B. & Jayne, R. (2014). Addressing gender-based violence in South Africa: A critical review of policy responses. *South African Journal of International Affairs*, 21(1), 65-84. <https://doi.org/10.1080/10220461.2014.883201>
- Rossi, M. F, Beccia, F, Cittadini, , F, Amantea, C., Aulino, G. et al. (2023). Workplace violence against healthcare workers: an umbrella review of systematic reviews and meta-analyses, *Public Health*, 221, 50-59
- Rossi MF, Gualano MR, Magnavita N, Moscato U, Santoro PE& Borrelli I.(2023^a) Coping with burnout and the impact of the COVID-19 pandemic on workers' mental health: a systematic review. *Front Psychiatry*, 14
- Sahinidis, A., Kanellopoulos, C. (2010). The effects of strong culture on organizational innovation. A collection of articles issued by University of Pireaus in honor of Prof. Vartholomeos, I. Vol. 2, pp. 1025-1044.
- Sahinidis, A., Polychronopoulos, G., Kallivokas, D. (2018). Entrepreneurship education impact on entrepreneurial intention among tourism students: A longitudinal study. *Strategic Innovative Marketing and Tourism: 7th ICSIMAT*, Athenian Riviera, Greece, pp. 1245-1250.
- Singh, R., Soni, P., & Kumar, A. (2022). *Cyber abuse of women at workplace*, Global vision publishing house, First Edition, New Delhi
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Sofield, L & Salmond, S. (2003). Workplace Violence, *Orthopaedic Nursing* 22(4):274-283
- D'Souza, N., Forsyth, D., & Blackwood, K. (2020). Workplace cyber abuse: challenges and implications for management. *Personnel Review*, 50(7–8), 1774–1793
- Stanley, N., Fell, B., & Worsley, A. (2014). Factors associated with domestic violence and abuse in same-sex relationships. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(6), 1038-1064. <https://doi.org/10.1177/0886260513511709>

- Sharma, J., Dhar, R.L. and Tyagi, A., (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, pp.268-275.
- Swain, J. (2018). A hybrid approach to thematic analysis in qualitative research: Using a practical example. *SAGE Research Methods*. <https://doi.org/10.4135/9781526435477>
- Tjaden, P., & Thoennes, N. (2000). Full report of the prevalence, incidence, and consequences of violence against women: Findings from the National Violence Against Women Survey. National Institute of Justice and the Centers for Disease Control and Prevention.
- Tepper, (2000). Consequences of Abusive Supervision, *Academy of management journal*
- Thomson, E& McLanahan, S.S., (2012). *Reflections on “Family structure and child well-being: Economic resources vs. parental socialization”*. *Social forces*, 91(1), pp.45-53. Tonso, M.A., Prematunga, R.K., Norris, S.J., Williams, L., Sands, N. and Elsom, S.J., 2016. Workplace violence in mental health: A Victorian mental health workforce survey. *International journal of mental health nursing*, 25(5), pp.444-451.
- Tang, N.& Thomson, L.E., (2019). Workplace violence in Chinese hospitals: the effects of healthcare disturbance on the psychological well-being of Chinese healthcare workers. *International journal of environmental research and public health*, 16(19), p. 3687.
- Tsaknis, P., Xanthopoulou, P., Patitsa, C., Sahinidis, A. (2022). HEXACO personality towards entrepreneurial intention: The mediating effect of career adaptability. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6, 1, pp. 168–176.
- Tsaknis, P., Sahinidis, A., Kavagia, C. (2024). Entrepreneurship education reveals antecedents of intention: What really matters? *Development and Learning in Organizations*, 38, 1, pp. 27-30.
- United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

- Van den Bos, R. A. (2020). The global challenge of workplace sexual harassment. *HR Management Journal*, 30(4), 526-537. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12289>
- Walby, S. (2009). *Globalization and inequalities: Complexity and contested modernities*. Sage Publications.
- Wang, I.A., Tsai, H.Y., Lee, M.H. & Ko, R.C., (2021). The effect of work–family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: The cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14),
- **World Health Organization (WHO)**. (2021). Violence against women prevalence estimates, 2018. <https://www.who.int/publications/i/item/violence-against-women>
- World Health Organization (WHO), (2023). *Days of Activism against Gender-Based Violence November to 10 December - 2023 Ending violence against women is possible, but only if we act together, now*. Ανάκτηση από τη ιστοσελίδα <https://www.who.int/campaigns/16-days-of-activism-against-gender-based-violence/2023>.
- Xanthopoulou, P., Sahinidis, A. (2022). Determinants Of Entrepreneurial Intention Among University Students. XVII. IBANESS Congress Series on Economics, Business and Management – Plovdiv / Bulgaria, pp. 201-214.
- Zhao S, Xie F, Wang J, Shi Y, Zhang S, Han X, et al. (2018). Prevalence of workplace violence against Chinese nurses and its association with mental health: a crosssectional survey. *Arch Psychiatr Nurs* 32(2):242.
- Verniers, C., Bonnot, V. & Assilaméhou-Kunz, Y. (2022). Intensive mothering and the perpetuation of gender inequality: Evidence from a mixed methods research. *Acta psychologica*. [sciencedirect.com](https://www.sciencedirect.com)
- Gangoli, G., & Jones, C. (2022). Intersectional approaches to gender-based violence in universities: Experiences and interventions. In *Stopping Gender-based Violence in Higher Education* (pp. 46-65). Routledge.
- Robbins Stephen P. (2018), Οργανωσιακή συμπεριφορά Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις - 2η έκδοση